

MSH Medical School Hamburg
University of Applied Sciences and Medical University

Fakultät Humanwissenschaften

Psychologie B.Sc.

Bachelorarbeit

*Potenzial und Stärken von Erwachsenen mit
ADHS im Berufsleben*

vorgelegt von:	Julia Eberth Matrikelnummer 212901204
vorgelegt am:	24.08.2024
Semester:	6. Semester
Modulbezeichnung:	PSY/M29 Bachelorarbeit
Erstgutachter:	Prof. Dr. habil. Roman Soucek
Zweitgutachter:	M.Sc. Melissa Estrella

Genderhinweis

Zwecks einer vereinfachten Lesbarkeit wird in der vorliegenden Arbeit auf eine gendergerechte Sprachform verzichtet. Für jegliche personenbezogene Nomen wird ausschließlich eine geschlechtsneutrale Formulierung verwendet. Diese Vorgehensweise soll wertungsfrei und keinesfalls geschlechterdiskriminierend verstanden werden und bezieht sich auf gleichermaßen auf weibliche, männliche und diverse Personen.

Zusammenfassung

Diese Studie untersucht die positiven Eigenschaften von Erwachsenen mit ADHS im beruflichen Kontext und deren Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Das Hauptziel ist es, das individuelle Potenzial dieser Personen hervorzuheben und gegen gesellschaftliche Stigmata zu kämpfen. Durch den Einsatz von t-Tests und Regressionsanalysen, basierend auf Daten aus einem Online-Fragebogen (IAZ-K und O-PER-A), wurden signifikante Unterschiede in Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit und Belastbarkeit zwischen ADHS-Betroffenen und Nichtbetroffenen ermittelt. Personen mit ADHS zeigen niedrigere Werte in Gewissenhaftigkeit ($t = -4.29, p < .001$) und Belastbarkeit ($t = -5.22, p < .001$), aber höhere in Verträglichkeit ($t = 2.17, p < .05$). Keine signifikanten Unterschiede wurden in den Bereichen Integrität und Extraversion festgestellt ($p > .05$), und es gab keinen signifikanten Unterschied in der Arbeitszufriedenheit ($t = -.28, p = .78$). Diese Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit eines unterstützenden Arbeitsumfelds, das die besonderen Stärken und Herausforderungen von Menschen mit ADHS anerkennt und fördert, um ihre Arbeitszufriedenheit und berufliche Leistung zu verbessern.

Schlagwörter: ADHS, berufliche Leistung, Arbeitszufriedenheit, Persönlichkeitsmerkmale, psychometrische Analyse, berufliche Integration, t-Test, Regressionsanalyse, Kreativität, Anpassungsfähigkeit.

Abstract

This study explores the positive traits of adults with ADHD in the workplace and their impact on job satisfaction. The main objective is to highlight the individual potential of these individuals and challenge societal stigmata. Using t-tests and regression analyses based on data from an online questionnaire (IAZ-k and O-PER-A), significant differences in conscientiousness, agreeableness, and resilience between those with and without ADHD were identified. Adults with ADHD show lower levels of conscientiousness ($t = -4.29, p < .001$) and resilience ($t = -5.22, p < .001$), but higher levels of agreeableness ($t = 2.17, p < .05$). No significant differences were found in the areas of integrity and extraversion ($p > .05$), and there was no significant difference in job satisfaction ($t = -.28, p = .78$). These findings emphasize the need for a supportive work environment that acknowledges and promotes the unique strengths and challenges of people with ADHD, enhancing their job satisfaction and professional performance.

Keywords: ADHD, professional performance, job satisfaction, personality traits, psychometric analysis, workplace integration, t-test, regression analysis, creativity, adaptability.

Inhaltsverzeichnis

Abstract.....	III
Inhaltsverzeichnis	IV
Tabellenverzeichnis.....	VI
Abbildungsverzeichnis.....	VII
Abkürzungsverzeichnis	VIII
1. Einleitung	1
2. Theoretischer Hintergrund.....	3
2.1 ADHS	3
2.2 ADHS bei Erwachsenen	4
2.3 Arbeitszufriedenheit	6
3. Stand der Forschung	8
3.1 Unterschied zwischen Frauen und Männern mit ADHS	8
3.2 ADHS im Berufsleben	10
3.3 Arbeitszufriedenheit in Zusammenhang mit ADHS	13
4. Fragestellung und Hypothesen	16
4.1 Zielsetzung	16
4.2 Hypothesen	17
4.2.1 Hypothesenpaar 1	17
4.2.2 Hypothesenpaar 2	17
4.2.3 Hypothesenpaar 3	18
4.3.4 Hypothesenpaar 4	18
4.3.5 Hypothesenpaar 5	18
5. Methodik	19
5.1 Literaturrecherche	19
5.2 Operationalisierung	19
5.2.1 WHO-Fragebogen ADHS	19
5.2.2 Persönlichkeitseigenschaften am Arbeitsplatz	20
5.2.3 Arbeitszufriedenheit	21
5.3 Forschungsdesign	22
5.4 Stichprobenansatz und Rekrutierung	22
5.5 Statistische Analysen	24
6. Ergebnisse.....	24

6.1 Deskriptivstatistik	25
6.2 Inferenzstatistik	28
6.2.1 Überprüfung der ersten Hypothese	28
6.2.2 Überprüfung der zweiten Hypothese	30
6.2.3 Überprüfung der dritten Hypothese	31
6.2.4 Überprüfung der vierten Hypothese	32
6.2.5 Überprüfung der fünften Hypothese	33
7. Diskussion	35
7.1 Diskussion der Hauptergebnisse	35
7.2 Diskussion der explorativen Analyse	44
7.3 Limitation	44
7.3.1 Literaturrecherche	44
7.3.2 Stichprobe	45
7.3.3 Umfrage	46
7.4 Zusammenfassende Diskussion und Ausblick	46
Literaturverzeichnis	IX
Anhang	XXVII

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Verteilung der ADHS-Gruppe	25
Tabelle 2: O-PER-A Faktoren	27
Tabelle 3: IAZ-K Werte.....	28
Tabelle 4: Ergebnisse Hypothese H1	29
Tabelle 5: Ergebnisse Hypothese H2	31
Tabelle 6: Ergebnisse Hypothese H3	32

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Durchschnittliche Arbeitszufriedenheit von ADHS-Betroffenen Personen in sozialen und nicht-sozialen Berufen	33
Abbildung 2: Regression: Berufserfahrung vs. Arbeitszufriedenheit	35

Abkürzungsverzeichnis

ADHS.....	Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung
ADS	Aufmerksamkeitsdefizitsyndrom
ASRS-V1.1	Screening-Test mit Selbstbeurteilungsskala V1.1
.....	für Erwachsene mit ADHS
AZU	Allgemeine Arbeitszufriedenheit
<i>b</i>	Regressionskoeffizient
BfArM.....	Bundesministerium für Arzneimittel und Medizinprodukte
BmAS.....	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
DSM-5.....	Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders 5. Auflage
et al.	und andere
H.....	Hypothese
HASE.....	Homburger ADHS-Skalen für Erwachsene
IAB.....	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IAZ.....	Inventars zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit
IAZ-K.....	Inventars zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit Kurzversion
ICD-10	International Statistical Classification of Diseases and Related Health
.....	Problems 10. Version
ICD-11	International Statistical Classification of Diseases and Related Health
.....	Problems 11. Version
JCM.....	Job-Characteristics-Modell
KIdB.....	Klassifikation der Berufe
LPP.....	Linked Personnel Panel
<i>M</i>	Mittelwert
O-PER-A.....	Occupational Personality Assessment
<i>p</i>	Signifikanzniveau
<i>R</i>	Korrelationskoeffizient
<i>R</i> ²	Gütemaß der linearen Regression
<i>t</i>	Differenz relativ zur Streuung
WHO.....	World Health Organization
WURS.....	Wender-Utah-Kriterien

1. Einleitung

Trotz der sinkenden durchschnittlichen Arbeitszeiten in Deutschland erreichte das Arbeitsvolumen 2023 ein Rekordhoch von 55 Milliarden Stunden, was die Relevanz von Arbeit für den Menschen unumstritten macht (Beckmannshagen & Sperling, 2024). Arbeit nimmt im Leben eines Menschen eine überaus zentrale Rolle ein, die weit über den monetären Faktor hinausgeht. Sie ist ein wesentlicher Faktor für die persönliche Identität, das Selbstwertgefühl und die soziale Integration. Eine Forschung der Cambridge University zeigt, dass eine Arbeitsumgebung, die prosoziales Verhalten und Wohlwollen fördert, nicht nur die Arbeitsleistung verbessert, sondern auch die soziale Integration und die persönliche Entwicklung der Mitarbeiter unterstützt (Salazar, 2023). Arbeit schafft Möglichkeiten für soziale Interaktionen und den Aufbau von Beziehungen, die entscheidend für das psychische Wohlbefinden sind. Blustein (2011; 2013) betont, dass soziale Kontakte und zwischenmenschliche Beziehungen am Arbeitsplatz von wesentlicher Bedeutung sind. Diese sozialen Verbindungen helfen, Bedeutung in der Arbeit zu finden und tragen wesentlich zum psychischen Wohlbefinden bei. Vor dem Hintergrund der zentralen Bedeutung von Arbeit und sozialer Integration ist es wichtig, spezifische Herausforderungen im Berufsleben zu betrachten. Die sich wandelnde Arbeitswelt, geprägt von technologischen Fortschritten, demografischen Veränderungen und neuen gesellschaftlichen Erwartungen (van der Laan, 2023), rückt auch die Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS) im Berufsleben zunehmend in den Fokus, da diese immer häufiger in unserer Gesellschaft diagnostiziert wird (Partridge et al., 2014; Bisset et al. 2022). ADHS, eine neurodevelopmentale Störung, stellt Betroffene vor besondere berufliche Herausforderungen und birgt gleichzeitig einzigartige Chancen und Potenziale. Auf der einen Seite zeigte eine Metaanalyse von Silverstein et al. (2022), dass Erwachsene mit ADHS ein erhöhtes Risiko für Arbeitslosigkeit, häufigere Jobwechsel und geringeres Einkommen haben. ADHS-Symptome wie Schlafstörungen, emotionale Impulsivität und Aufmerksamkeitsstörungen können auch die Arbeitszufriedenheit und Produktivität erheblich beeinträchtigen (Schein et al., 2022; Stolte et al. 2022). Auf der anderen Seite können typische ADHS-Eigenschaften in bestimmten Berufsfeldern von großem Vorteil sein. Menschen mit ADHS zeichnen sich oft durch Kreativität, die Fähigkeit zum Hyperfokus und "Out-

of-the-box"-Denken aus (Taylor et al., 2020; Stolte et al., 2022). Ihre Kreativität und unkonventionelle Denkweise können in vielen Berufsfeldern wie Musik, Journalismus, Gesundheitswesen, Grafik- und Mediendesign oder IT zu innovativen Lösungen und Ideen führen (Lachenmeier, 2021; Bozionelos & Bozionelos, 2013). Arbeitgebende können von den Stärken von Mitarbeitenden mit ADHS profitieren, indem sie eine inklusive Arbeitsumgebung schaffen (Brown, 2022; Oscarsson et al., 2022). Flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit zum Homeoffice und individuell angepasste Arbeitsplätze können die Produktivität und Zufriedenheit steigern (Mohammad et al., 2022). Eine Studie von Champ et al. (2023) zeigte, dass Unternehmen, die aktiv Neurodiversität fördern, von erhöhter Innovationskraft und Problemlösungsfähigkeit profitieren können. Die Beleuchtung der positiven Aspekte und Potenziale von ADHS im Berufsleben trägt zu einem differenzierteren Bild dieser Neurodiversität bei. Sie zeigt auf, wie die Fähigkeiten von Menschen mit ADHS in der Arbeitswelt genutzt werden können. Dies kann nicht nur den Betroffenen selbst helfen, ihre Stärken zu erkennen und einzusetzen, sondern eröffnet auch Arbeitgebenden neue Perspektiven, wie sie von der Neurodiversität in ihren Teams profitieren können. Durch die Fokussierung auf die Chancen und Potenziale, statt nur auf die Herausforderungen, wird ein ganzheitliches Verständnis von ADHS im beruflichen Kontext gefördert. Dies kann zu einer verbesserten Integration und Wertschätzung von Menschen mit ADHS in der Arbeitswelt beitragen.

Zunehmend wendet sich die Forschung auch in die Richtung eines stärkenbasierten Ansatzes. In der Forschung von Miller et al. (2024) werden die positiven Eigenschaften von Kindern mit ADHS hervorgehoben, welche als Ressource für die herausfordernden Seiten der Diagnose dienen. Eine Forschung von Schippers et al. (2022) analysierte 206 Erwachsene mit ADHS und identifizierte fünf Hauptbereiche positiver Eigenschaften: Kreativität, Dynamik, Flexibilität, sozio-affektive Fähigkeiten und kognitive Fähigkeiten höherer Ordnung. Die häufigsten Merkmale waren Kreativität, Enthusiasmus und Energie.

Ebenso wie Miller und Schippers hat diese Studie das Ziel, die positiven Eigenschaften von Erwachsenen mit ADHS im beruflichen Umfeld zu analysieren und das individuelle Potenzial im Erwachsenenalter aufzuzeigen. Darüber hinaus soll das Bewusstsein für die beruflichen Möglichkeiten von Menschen mit ADHS geschärft werden und den gesellschaftlichen Stigmata entgegenwirken. In dieser

Studie wird zunächst der theoretische Hintergrund zu ADHS und Arbeitszufriedenheit beleuchtet und der aktuelle Stand der Forschung dargelegt. Anschließend werden die eingesetzten Methoden und Messinstrumente detailliert beschrieben. Im weiteren Verlauf werden die gewonnenen Ergebnisse vorgestellt und schließlich in einem Fazit zusammengefasst. Das Fazit schließt mit einem Ausblick auf potenzielle Forschungsansätze für zukünftige Studien.

2. Theoretischer Hintergrund

2.1 ADHS

Im Jahr 1902 wurde die Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung, welche eine neurologische Entwicklungsstörung oder auch Neurodivergenz, ist, das erste Mal von George Still beschrieben (Still, 2006). Sie beginnt im Kindes- und Jugendalter, persistiert aber oftmals bis in das Erwachsenenalter (American Psychiatric Association, 2013). In einer der größten systematischen Studien bezüglich der Prävalenz von ADHS im Jahr 2007 von Polanczyk et al. zeigte sich eine weltweite Prävalenz bei Kindern und Jugendlichen von 5,29 % mit insgesamt 171.756 Probanden. Basierend auf dem Artikel von Dobrosavljevic et al. (2020) wird eine weltweite Prävalenz bei Erwachsenen von 2,5 % beschrieben, bei Personen über 50 Jahren ca. 2 %. Die Diagnostik erfolgt über die Definitionen im Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, 5. Auflage (DSM-5) oder der Internationalen Klassifikation der Krankheiten, 10. Version (ICD-10), welche sich in ihrer Ausführung unterscheiden. Im ICD-10 wird ADHS unter der Bezeichnung "Hyperkinetische Störungen" (F90) geführt. Die Diagnosekriterien konzentrieren sich auf drei Hauptbereiche, welche sich in Aufmerksamkeitsstörung, Hyperaktivität und Impulsivität aufteilen. Für eine Diagnose müssen die Symptome in mehr als einer Umgebung beobachtet werden und bereits vor dem Alter von 7 Jahren erkennbar sein (BfArM, 2020). Der DSM-5 verwendet die Bezeichnung "Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS)" und strukturiert die Störung in zwei Haupt-Symptomgruppen: Unaufmerksamkeit sowie Hyperaktivität und Impulsivität. Laut dem DSM-5 müssen mehrere Symptome vor dem 12. Lebensjahr auftreten, in mindestens zwei verschiedenen Umgebungen präsent sein und die soziale, schulische oder berufliche Funktionsfähigkeit beeinträchtigen. ADHS kann hier in verschiedene Subtypen unterteilt werden, welche sich durch die

unterschiedliche Kombination der Kardinalsymptome Unaufmerksamkeit, Hyperaktivität und Impulsivität auszeichnen. Die drei Typen bilden in verschiedenen Kombinationen den überwiegend unaufmerksamen Typen, den überwiegend hyperaktiv-impulsiven Typen und den kombinierten Typen (American Psychiatric Association, 2013).

In der 11. Revision des ICD werden wichtige Neuerungen für die Klassifikation von ADHS vorgenommen. Die Störung wird nun unter "Neurodevelopmental Disorders" geführt, wobei die Diagnosekriterien weiterhin in drei Hauptkomponenten unterteilt sind, aber präzisiert werden. Die Altersgrenze für den Symptombeginn ist flexibler und es gibt neue Subtypen, die sich stärker an den aktuellen Symptomen orientieren. Im ICD-11 wird der Begriff "ADS" (Aufmerksamkeitsdefizitstörung ohne Hyperaktivität) nicht mehr als eigenständige Diagnose verwendet. Stattdessen wird die Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung als eine einheitliche Diagnose klassifiziert, die verschiedene Subtypen umfasst, darunter auch den vorwiegend unaufmerksamen Typen. Dieser Subtyp entspricht weitgehend dem, was früher als ADS bezeichnet wurde. Diese Änderungen verbessern die internationale Anwendbarkeit und die Genauigkeit der Diagnose. In dieser Arbeit wird ADHS gemäß der Definition des ICD-11 betrachtet, auch wenn die Entwurfsfassung des ICD-11 aufgrund lizenzrechtlicher Einschränkungen in Deutschland derzeit noch nicht diagnostisch verwendet werden kann (BfArM, 2024). Die Entscheidung, die neueste Version zu verwenden, basiert auf der Absicht, ADHS und ADS der Einfachheit halber gemeinsam in der Auswertung zu berücksichtigen.

2.2 ADHS bei Erwachsenen

ADHS wurde lange als Störung des Kindes- und Jugendalters betrachtet, durch Langzeitstudien zeigte sich jedoch, dass bis zu 60 % der betroffenen Kinder bis ins Erwachsenenalter weiterhin Symptome aufweisen (Safren et al., 2009; Caye et al., 2016). Eine Studie zeigt, dass die Prävalenz von ADHS bei älteren Erwachsenen etwa 2-3 % beträgt, wobei die Werte ab 60 Jahren niedriger sind (Dobrosavljevic et al., 2020). In der DSM-5 und dem ICD-10 existieren keine spezifischen Kriterien zur Diagnosestellung von ADHS im Erwachsenenalter, da dieser Bereich weiterhin noch wenig erforscht ist. Bei der persistierenden-ADHS sind besonders die Bereiche Unaufmerksamkeit, Desorganisation und Impulsivität

betroffen, wobei die Hyperaktivität sich eher als innere Unruhe oder einem gesteigerten Tatendrang ausdrückt. Die Impulsivität kann sich durch unüberlegte Entscheidungen, Unterbrechungen im Gespräch oder Schwierigkeiten, auf Belohnungen zu warten, zeigen (American Psychiatric Association, 2013). Um im Erwachsenenalter eine Diagnose stellen zu können, müssen genannte Symptome bereits in der Kindheit nachweislich aufgetreten sein. Im DSM-5 wird weiter beschrieben, dass ADHS im Erwachsenenalter zu erheblichen Beeinträchtigungen im sozialen, beruflichen und alltäglichen Leben führen kann und dass Schwierigkeiten in Organisation, das Verpassen von Terminen oder unstrukturiertes Arbeitsverhalten typische Merkmale sind. Erwachsene mit ADHS können auch mit emotionaler Dysregulation zu kämpfen haben, die zu einer niedrigen Frustrationstoleranz, Stimmungsschwankungen und impulsiven emotionalen Reaktionen führen kann.

Diese emotionalen Symptome sind nicht allzu offensichtlich in den diagnostischen Kriterien für ADHS enthalten, werden aber zunehmend als Teil des Spektrums der Diagnose anerkannt. Unter anderem wurden hierfür 1998 von Paul H. Wender die Wender-Utah-Kriterien (WURS) (Retz-Junginger et al., 2002) explizit für Erwachsene entwickelt, welche auch Teil der Homburger ADHS-Skalen für Erwachsene (HASE) sind. Der HASE ist ein "Untersuchungsverfahren zur syndromalen und kategorialen Diagnostik der Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS) im Erwachsenenalter" (Rösler, 2021). Mit Hilfe der Wender-Utah-Kriterien sollen die komplexeren Symptome der Erwachsenen-ADHS identifiziert werden, welche sich von den charakteristischen kindlichen Symptomen unterscheiden. Diese Kriterien umfassen Symptome der Unaufmerksamkeit, die es den Betroffenen unter anderem erschweren, sich auf Gespräche zu konzentrieren. Sie werden leichter durch externe Reize abgelenkt und sind oft vergesslich, was Termine oder Objekte betrifft. Ein weiteres Symptom ist die motorische Hyperaktivität, die sich bei Erwachsenen oft als innere Unruhe manifestiert. Betroffene haben ein ständiges Bedürfnis nach Aktivität, haben Schwierigkeiten, lange still zu sitzen, und empfinden Unbehagen, wenn es keine Möglichkeit zur körperlichen oder geistigen Aktivität gibt. Als dritte Komponente wird die Affektlabilität genannt, die durch schnelle, kurzfristige Stimmungswechsel zwischen neutraler und negativer Stimmung gekennzeichnet ist. Desorganisiertes Verhalten ist ein weiteres zentrales Merkmal, das häufig dazu führt, dass Aufgaben

unvollendet bleiben und Planungen mangelhaft sind. Die Kriterien beinhalten auch Impulsivität, die sich in einer geringen Frustrationstoleranz und impulsiven Handlungen zeigt, wie das Unterbrechen anderer, ungeduldiges Verhalten und impulsive Einkäufe. Als letzter Punkt wird die emotionale Überreagibilität genannt, die sich durch die Unfähigkeit zeigt, adäquat mit alltäglichen Stressoren umzugehen. Diese Kriterien erkennen an, dass sich ADHS-Symptome bei Erwachsenen anders manifestieren können, als bei Kindern und häufig mit emotionalen und organisatorischen Schwierigkeiten verbunden sind. Der Einsatz dieser Kriterien in der diagnostischen Praxis sollte immer im Rahmen einer umfassenden Anamnese und ergänzenden Tests erfolgen, um eine fundierte Diagnose zu gewährleisten. In den letzten Jahren hat sich das Interesse an ADHS bei älteren Erwachsenen erhöht, da es ausreichend Belege gibt, dass ADHS-Symptome in dieser Altersgruppe weiterhin bestehen bleiben und das tägliche Leben erheblich beeinflussen können (Goodman et al., 2015).

2.3 Arbeitszufriedenheit

Trotz der zahlreichen Ansätze ist es bisher nicht gelungen, eine einheitliche Definition für Arbeitszufriedenheit zu entwickeln. Six und Felfe (2004) beschreiben Arbeitszufriedenheit typischerweise als eine Einstellung, die die emotionale Reaktion auf die Arbeit, die Meinungen über die Arbeit sowie die Bereitschaft, sich im Arbeitskontext auf bestimmte Weise zu verhalten, umfasst. Das Job Characteristics Model (JCM) von Hackman und Oldham aus dem Jahr 1976 beschäftigt sich mit den Faktoren, welche die intrinsische Arbeitsmotivation fördern können (Hackman & Oldham, 1976) und wird bis heute oftmals als Grundlage für die Gestaltung von Arbeitsplätzen und die Verbesserung der Arbeitszufriedenheit und Motivation von Mitarbeitenden verwendet (Haid et al., 2024).

Die fünf zentralen Dimensionen bestehen aus der Anforderungsvielfalt, Ganzheitlichkeit der Aufgabe, Bedeutung der Aufgabe, Autonomie und der Rückmeldung aus dem Arbeitsumfeld. Postuliert wird, dass die Förderung dieser Kernmerkmale die Arbeitsleistung, Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden steigert. Eine hohe Aufgabenvielfalt (Skill Variety) ist besonders ausschlaggebend, um das Interesse und Motivation der Mitarbeitenden zu steigern oder hoch zu halten, da immer wieder unterschiedliche Fähigkeiten gefragt und verbessert werden. Neben der Vielfalt ist der gesamte Prozess eines Arbeits-Produktes oder

einer Dienstleistung relevant für die Mitarbeitenden, da das Erleben und Begleiten eines Produktes im Prozess maßgeblich zur Identifikation mit der Arbeit beiträgt. Erkennen die Mitarbeitenden, dass ihre Arbeit Einfluss auf andere Menschen oder die Organisation nimmt, steigert das ebenfalls die Motivation. Auch die Autonomie ist ein sehr relevanter Faktor, wenn es um die Steigerung der intrinsischen Motivation geht. Autonomie beschreibt den Grad der Freiheit, den Mitarbeitende in dem Prozess ihrer Arbeit einnehmen. Zuletzt ist neben der Arbeit des Mitarbeitenden besonders die Resonanz auf eben jene Arbeit durchaus zu gewichten. Die Dimension der Rückmeldung bezieht sich auf Informationen oder Feedback über die geleistete Arbeit, ob von Vorgesetzten, Kollegen oder Kunden, mit welcher Leistung anerkannt oder auch angepasst werden kann. Das förderliche Zusammenspiel dieser Dimensionen kann die intrinsische Motivation der Mitarbeitenden fördern und somit bessere Arbeitsleistung und höhere Zufriedenheit erbringen (Hackman & Oldham, 1976).

In dem Forschungsbericht *Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen* aus dem Jahr 2021, getragen vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), wird Arbeitszufriedenheit durch eine Längsschnittstudie seit 2012 untersucht. In dem Bericht soll der Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und den Arbeitsbedingungen, basierend auf dem Job Characteristics Model, untersucht werden. Die Daten werden aus dem Linked Personnel Panel (LPP) genommen, welche auf Arbeitnehmenden aus deutschen Unternehmen basieren. Der Artikel zeigt, dass Arbeitszufriedenheit ein wichtiges Qualitätsmerkmal für Arbeitgebende sowie Arbeitnehmende ist und Einfluss auf die Motivation, Leistungsbereitschaft und Unternehmensbindung hat. Arbeitszufriedenheit wird als ein Zusammenspiel aus den objektiven Arbeitsbedingungen und subjektiven Erlebniszuständen beschrieben, welche die gesamte Arbeitssituation, bestehend aus einzelnen Aspekten, beschreibt. Objektive Aspekte beinhalten zum einen die Arbeitszeiten, Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung, Leistungsbewertung durch zum Beispiel Mitarbeitendengespräche und variable Vergütung, welche leistungsabhängige Entlohnung wie durch Prämien oder Provisionen beschreibt. Die subjektive Sicht befasst sich mit den Arbeitsanforderungen, der Kollegialität und der Unternehmenskultur. All diese Faktoren wirken sowohl direkt als auch indirekt auf die psychologischen Erlebniszustände auf die Beschäftigten. Somit können die

Faktoren bei jedem Individuum verschieden gewichtet sein und werden immer als ein komplexes, multifaktorielles System mit Wechselwirkungen verstanden (Ganserer et al., 2021). In dieser Arbeit werden anhand der Kurzversion des Index der Arbeitszufriedenheit (IAZ-K) acht bzw. sechs verschiedene Dimensionen der Arbeitszufriedenheit erhoben (vgl. Kapitel 5.3.3).

3. Stand der Forschung

3.1 Unterschied zwischen Frauen und Männern mit ADHS

Weder das DSM-5 noch das ICD-10 bieten detaillierte Informationen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden bei ADHS. Beide Klassifikationssysteme konzentrieren sich in erster Linie auf die allgemeinen diagnostischen Kriterien und Symptome der Störung. Das DSM-5 erkennt zwar an, dass ADHS bei Frauen und Männern unterschiedlich erscheinen kann, insbesondere in Bezug auf die Prävalenz bestimmter Symptome, bietet jedoch keine spezifischen Diagnosekriterien, die auf das Geschlecht ausgerichtet sind (American Psychiatric Association, 2013). Das ICD-10 geht ebenfalls nicht auf geschlechtsspezifische Unterschiede ein, ohne dabei spezifische Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu thematisieren (World Health Organization, 1992). Insgesamt können geschlechtsspezifische Unterschiede bei ADHS durch klinische Beobachtungen und Forschungsergebnisse besser verstanden werden, die über die Inhalte des DSM-5 und ICD-10 hinausgehen (Merkt & Petermann, 2015; Rosario-Hernández et al., 2020). Die Prävalenz von ADHS variiert zwischen den Geschlechtern und kann sich mit dem Alter verändern. Jüngere Männer zeigen häufig eine höhere Prävalenz als Frauen, doch dieser Unterschied kann sich im Erwachsenenalter angleichen oder gar umkehren (Polanczyk et al., 2007). Studien zeigen, dass Frauen mit ADHS häufiger internalisierende Symptome wie Angst und Depressionen entwickeln, während Männer eher durch externalisierende Symptome wie Impulsivität und Hyperaktivität auffallen (Edvinsson et al., 2013; Philipsen, 2024). Diese Unterschiede im symptomatischen Profil können dazu führen, dass Frauen seltener im Kindesalter diagnostiziert werden, da ihre Symptome weniger offensichtlich sind und oft als Anpassungsschwierigkeiten interpretiert werden (Gershon & Gershon, 2002). Aufgrund von Vorurteilen und geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Symptomatik bleibt die Störung häufig undiagnostiziert (Young et al., 2020; Attoe et

al., 2023). Studien von Mowlem et al. (2018) und Quinn & Madhoo (2014) zeigen, dass Frauen weniger hyperaktive und impulsive Symptome haben, wodurch ADHS übersehen wird. Stattdessen äußern sich ihre Symptome eher durch Unaufmerksamkeit, emotionale Labilität und komorbide Störungen wie Angst oder Depressionen (Quinn & Madhoo, 2014). Der Artikel betont die Notwendigkeit, geschlechtsspezifische Diagnose- und Behandlungsstrategien zu entwickeln, um die Lebensqualität und langfristigen Ergebnisse für betroffene Frauen zu verbessern (Mowlem et al., 2018). Frauen werden oft später diagnostiziert, da ihre Symptome subtiler sind und häufig von anderen psychischen Erkrankungen überlagert werden (Philipsen, 2024; Yen et al., 2024). Durch die späte Diagnose sind bei Frauen häufig zusätzliche psychische Belastungen, wie Selbstzweifel, Ängste und Zwangssymptome bereits manifestiert (Merkt & Gawrilow, 2014; Kooij et al., 2012). Genetische Studien, wie die von Fageera et al. (2021), zeigen zudem, dass bestimmte genetische Varianten geschlechtsspezifische Unterschiede in der ADHS-Symptomatik beeinflussen können, was die Relevanz einer geschlechtsspezifischen Diagnostik und Behandlung unterstreicht.

Diese Erkenntnisse machen deutlich, dass biologische Faktoren zur Erklärung der unterschiedlichen Ausprägungen und Verläufe der Störung bei Männern und Frauen beitragen können. Darüber hinaus zeigt eine Studie von Libutzki et al. (2023), dass Frauen mit ADHS ein höheres Risiko für Unfälle haben, insbesondere im jungen und höheren Erwachsenenalter, was geschlechtsspezifische Behandlungsansätze erforderlich macht. Diese Unterschiede haben direkte Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung und Arbeitsplatzgestaltung, wobei Männer eher externalisierendes Verhalten zeigen und Frauen eher ihre Schwierigkeiten internalisieren, was zu erhöhtem Stress und einer höheren Anfälligkeit für Depressionen führen kann (Yen et al., 2024). Lachenmeier (2021) betont die Notwendigkeit, diese Unterschiede im beruflichen Kontext zu berücksichtigen. Eine schwedische Studie zur Marginalisierung von jungen Erwachsenen mit ADHS zeigt, dass Frauen mit ADHS ein höheres Risiko für langfristige Krankschreibungen haben als ihre männlichen Pendanten, was häufig im Zusammenhang mit den internalisierten Symptomen steht, die bei Frauen häufiger auftreten (Helgesson et al., 2021). Trotz dieser Unterschiede bleibt das Gesamtrisiko für eine Marginalisierung am Arbeitsmarkt bei Männern und Frauen mit ADHS relativ ähnlich, was darauf hindeutet, dass ADHS unabhängig vom

Geschlecht erhebliche Herausforderungen für die berufliche Teilhabe darstellt. Eine weitere Studie zeigt, dass Männer mit ADHS eher zu kontraproduktivem Arbeitsverhalten neigen, das sich negativ auf ihre berufliche Leistung auswirkt. Frauen hingegen schneiden vergleichsweise besser ab, insbesondere wenn sie sich bei der Arbeit engagieren und ihre Aufgaben motiviert angehen (Fuermaier et al., 2021). Die Studie betont auch, dass insbesondere Symptome der Unaufmerksamkeit stark mit arbeitsbezogenen Problemen assoziiert sind (Fredriksen et al., 2014; Barkley et al., 2018), was darauf hindeutet, dass spezifische Interventionen zur Unterstützung der Konzentration und Organisation am Arbeitsplatz für beide Geschlechter von Vorteil sein könnten. Frühere Arbeiten von Barkley und Murphy (2010) sowie Barkley und Fischer (2011) stützen die These, dass neuropsychologische Testleistungen weniger aussagekräftig für die Vorhersage von arbeitsbezogenen Problemen sind, als selbstberichtete Symptome und funktionelle Beeinträchtigungen.

3.2 ADHS im Berufsleben

Menschen mit ADHS haben oft Schwierigkeiten bei der Organisation und Strukturierung von Aufgaben sowie bei der Konzentration, was zu impulsiven Entscheidungen und häufigen Jobwechseln führen kann (Schein et al., 2022). Diese Probleme werden durch Schwierigkeiten bei der selektiven Aufmerksamkeit und Impulskontrolle weiter verdeutlicht, was durch Stroop- und Go/No-Go-Tests gemessen wird (Polner et al., 2015). Zudem sind ADHS-Betroffene oft mit Stigmatisierung konfrontiert, insbesondere seitens der Arbeitgebenden, die Vorurteile gegenüber ihren angestellten Mitarbeitern mit ADHS hegen (Bussing et al., 2012). Diese Stigmatisierung kann die berufliche Entwicklung erheblich erschweren und das Selbstwertgefühl der Betroffenen negativ beeinflussen (Wiener et al., 2012). Die gesellschaftliche Wahrnehmung von Menschen mit ADHS ist häufig negativ, was zu sozialer Ablehnung und einem Gefühl der Unzulänglichkeit führen kann (Eccleston et al., 2019). Mueller et al. (2012) zeigen, dass die breite Öffentlichkeit oft sozialen Abstand zu Personen mit ADHS hält, was dazu führt, dass Betroffene seltener klinische Hilfe in Anspruch nehmen (Bussing et al., 2012) und ihr Selbstwertgefühl leidet (Wiener et al., 2012). Trotzdem zeigt eine klinisch bestätigte ADHS-Diagnose positive Auswirkungen auf die Arbeitsproduktivität und Lebensqualität. Pawaskar et al. (2020) fanden heraus, dass Personen mit einer

offiziellen Diagnose signifikant bessere Werte in diesen Bereichen aufweisen als symptomatische Personen ohne Diagnose. Dies verdeutlicht die Bedeutung einer korrekten Diagnose und Unterstützung für die berufliche Leistungsfähigkeit von Menschen mit ADHS, insbesondere da viele Erwachsene erst spät diagnostiziert werden. Eine rechtzeitige Diagnose könnte dazu beitragen, dass Betroffene besser in ihre Arbeitsumgebung integriert werden und ihre Stärken gezielt einsetzen können. In diesem Zusammenhang zeigt die Meta-Analyse von Ng und Feldman (2010), dass ältere Arbeitnehmer tendenziell positivere Arbeitseinstellungen haben, einschließlich höherer Jobzufriedenheit und stärkerer Bindung an ihre Organisationen. Diese positiven Einstellungen variieren je nach Arbeitseinstellung, was darauf hindeutet, dass sowohl das Alter als auch die Berufserfahrung eine wichtige Rolle bei der Entwicklung von Arbeitszufriedenheit spielen können.

ADHS kann sowohl zu Beginn als auch im späteren Verlauf des Berufslebens sowohl Vorteile als auch Herausforderungen mit sich bringen. Studien, wie die von Grinblat und Rosenblum (2023), zeigen, dass ADHS häufig mit einem höheren Risiko für Arbeitslosigkeit, Arbeitsplatzinstabilität und Arbeitsunfälle verbunden ist, womit Fehlzeiten aufgrund von Krankheit einhergehen, was die Notwendigkeit einer besseren Unterstützung und Intervention am Arbeitsplatz betont (Fuermaier, 2021). Trotz dieser Herausforderungen beweisen Menschen mit ADHS bemerkenswerte Stärken im Arbeitsumfeld. Ihre Fähigkeiten in kreativen Denkprozessen und schnellem Problemlösen machen sie in dynamischen und kreativen Arbeitsumgebungen besonders wertvoll (Schippers et al., 2022; Taylor et al., 2022). Zudem zeigt sich, dass ADHS-Betroffene in verschiedenen Berufsfeldern sehr erfolgreich sein können, wenn die Arbeitsbedingungen und Interessen übereinstimmen (Sedgwick-Müller et al., 2022). Der sogenannte Hyperfokus, bei dem ADHS-Betroffene tief in eine Aufgabe eintauchen und dabei außergewöhnliche Produktivität erreichen, kann in bestimmten Situationen ebenfalls ein Vorteil sein (Lachenmeier, 2021). Oscarsson et al. (2022) betonen, dass Arbeitgebende, die das Potenzial von ADHS-Betroffenen erkennen und fördern, nicht nur deren Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden verbessern können, sondern auch von den einzigartigen Fähigkeiten profitieren, die diese Mitarbeiter in den Arbeitsprozess einbringen. Eine Studie von Fuermaier et al. (2021) untersuchte die Auswirkungen von ADHS-Symptomen und dem diagnostischen Status von ADHS auf die berufliche Leistungsfähigkeit und das allgemeine Arbeitsumfeld. Die Ergebnisse

zeigen, dass Menschen mit ADHS signifikante Herausforderungen am Arbeitsplatz erleben, insbesondere im Hinblick auf das Erreichen ihrer eigenen Standards und Potenziale. Diese Schwierigkeiten treten jedoch seltener in Form von negativen Leistungsbewertungen oder Arbeitsplatzverlust auf. Die Studie von Seemab und Faisal (2024) betont dabei sowohl die Herausforderungen als auch potenzielle Lösungen. Trotz der nachgewiesenen negativen Auswirkungen von ADHS auf die In-Rollen-Leistung - die Erfüllung der wesentlichen Jobaufgaben (Bakker & Demerouti, 2008) - , das organisationale Bürgerschaftsverhalten - freiwillige, über die Jobanforderungen hinausgehende Verhaltensweisen, die der Organisation zugutekommen - und die allgemeine Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden, zeigt die Studie, dass diese negativen Auswirkungen durch ein hohes Maß an Arbeitsengagement abgemildert werden können. Durch die Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen und gezielter Unterstützung am Arbeitsplatz können Arbeitgebende das Engagement von Mitarbeitenden mit ADHS steigern und somit deren Arbeitsleistung verbessern (Pawaskar et al., 2020). Die Ergebnisse der Studie unterstützen die Attentional-Control-Theorie und verdeutlichen, dass durch geeignete Maßnahmen die Nachteile von ADHS im beruflichen Kontext erfolgreich abgemildert werden können. Die Studie "Feeling like an untapped resource: Experiences of working life among nurses with ADHD and/or autism" (Hedlund, 2024) untersucht die beruflichen Erfahrungen von Krankenschwestern mit ADHS und/oder Autismus. Die Ergebnisse zeigen, dass diese Krankenschwestern oft ihre Stärken, wie Kreativität und Empathie, nicht vollständig nutzen können, was dazu führt, dass sie sich als "ungenutzte Ressource" fühlen (Oscarsson et al., 2022). Die unzureichende Anpassung der Arbeitsbedingungen sowie mangelnde Unterstützung durch das Management erschweren es ihnen, ihre Potenziale auszuschöpfen. Zudem führt die unzureichende Anpassung der Arbeitsumgebung zu sensorischer Überlastung und sozialen Herausforderungen (Hayward et al., 2018). Die Studie unterstreicht die Notwendigkeit, Arbeitsumgebungen besser an die Bedürfnisse dieser Krankenschwestern anzupassen. Solche Anpassungen könnten nicht nur den betroffenen Pflegekräften, sondern auch dem gesamten Pflegebereich zugutekommen. Die Studie "Working Conditions, Work Productivity, Quality of Life, and Depressive Symptoms in Undiagnosed Adults with and without ADHD Symptoms During the COVID-19 Pandemic" (Nakai, 2022) zeigt, dass die COVID-19-Pandemie die Arbeitsbedingungen und das Wohlbefinden von

Menschen mit ADHS-Symptomen erheblich beeinflusst hat (Sedgwick-Müller et al., 2022). McDowall, Doyle & Kiseleva (2023) bestätigen die Notwendigkeit, neurodiversen Mitarbeitenden maßgeschneiderte Unterstützung am Arbeitsplatz zu bieten, um sowohl ihre Herausforderungen zu bewältigen als auch ihre einzigartigen Stärken zu nutzen. Die Studie zeigt auf, dass es eine Diskrepanz zwischen der Nachfrage nach neurodiversen Talenten und den verfügbaren Unterstützungsmöglichkeiten gibt, was die Notwendigkeit von gezielten Interventionen unterstreicht. Diese Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit, Menschen mit ADHS-Symptomen, die häufig keine Diagnose erhalten haben, besondere Unterstützung zu bieten, um ihre mentale Gesundheit und Arbeitsfähigkeit auch in Krisenzeiten zu erhalten (Oscarsson et al., 2022).

3.3 Arbeitszufriedenheit in Zusammenhang mit ADHS

ADHS bei Erwachsenen ist oft mit spezifischen Herausforderungen und negativen Auswirkungen auf das Leben und die berufliche Leistung verbunden. Menschen mit ADHS neigen dazu, höhere Werte in Neurotizismus und niedrigere Werte in Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit aufzuweisen, was zu Schwierigkeiten bei der Planung und Durchführung von Aufgaben führen kann (Mohammad et al., 2022; Gomez & Corr, 2014). Diese Merkmale, die häufig mit exekutiven Funktionsstörungen und Problemen bei der Selbstregulation einhergehen, erhöhen die Anfälligkeit für Stress und negative Emotionen, was wiederum die Lebensqualität und die berufliche Leistungsfähigkeit beeinträchtigen kann (Barkley, 1997; Nigg, 2006; Olver et al., 2015). Studien haben gezeigt, dass niedrige Gewissenhaftigkeit, ein häufiges Merkmal bei Menschen mit ADHS, eng mit Aufmerksamkeitsdefiziten verknüpft ist, was durch beeinträchtigte exekutive Funktionen wie Arbeitsgedächtnis und Inhibition noch verstärkt wird (Gomez & Corr, 2014). Diese Eigenschaften können insbesondere in stark strukturierten Arbeitsumfeldern, wo die Einhaltung von Deadlines und effektive Organisation entscheidend sind, zu erheblichen Herausforderungen führen (Schein et al., 2022; Kessler et al., 2005; Blustein, 2011). Der Artikel "Kann Ungerechtigkeit bei der Arbeit krank machen?" zeigt zudem, dass erlebte Ungerechtigkeit am Arbeitsplatz zu physischen und psychischen Beeinträchtigungen wie Schlafproblemen, vermindertem Wohlbefinden und erhöhten Arbeitsunfähigkeitszeiten führen kann (Meier-Credner & Muschalla, 2019). In Arbeitskontexten können diese negativen

Auswirkungen dazu führen, dass Erwachsene mit ADHS häufiger Probleme mit der Arbeitsleistung haben (Biederman et al., 2006; Brook et al., 2013), anfälliger für Arbeitsunfälle sind (Breslin & Pole, 2009; Grinblat & Rosenblum, 2023) und mehr Stress erleben als Personen ohne die Störung (Brook et al., 2013). Zudem betonen McDowall, Doyle und Kiseleva (2023), dass viele Arbeitsumgebungen unzureichend auf die Bedürfnisse von Menschen mit ADHS abgestimmt sind, was die Arbeitszufriedenheit weiter vermindern kann.

Trotz dieser Herausforderungen bringt ADHS auch wertvolle Potenziale mit sich. Personen mit ADHS zeigen häufig hohe Kreativität, Energie und Innovationsfähigkeit, Eigenschaften, die in dynamischen und kreativen Arbeitsumfeldern besonders geschätzt werden (Biederman et al., 2006; Papachristopoulos et al., 2023). Die Studie von Harzer & Ruch (2012) zeigt, dass Mitarbeiter, die ihre individuellen Kernstärken bei der Arbeit einbringen können, ein höheres Maß an Zufriedenheit, Engagement und Sinn in ihrer Tätigkeit erleben. Besonders die Anwendung von mindestens vier dieser Stärken führt dazu, dass die Arbeit als Berufung wahrgenommen wird, was die Bedeutung der Förderung von individuellen Stärken am Arbeitsplatz unterstreicht. In dem Buch von Barkley et al. (2008) und der Studie von Ryan & Deci (2000) wird gezeigt, dass flexible Arbeitszeiten, klare Strukturen und die Möglichkeit zur kreativen Entfaltung entscheidend dazu beitragen können, dass die positiven Aspekte von ADHS am Arbeitsplatz zum Tragen kommen. Das Job-Characteristics-Modell unterstreicht hier, dass Dimensionen wie Anforderungsvielfalt, Ganzheitlichkeit der Aufgabe, Bedeutung der Aufgabe, Autonomie und Rückmeldung aus dem Arbeitsumfeld die intrinsische Motivation und Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitenden, insbesondere von Personen mit ADHS, steigern können (Hackman & Oldham, 1976). Diese Aspekte fördern das Interesse und die Motivation der Mitarbeitenden, indem sie ihnen ermöglichen, ihre vielfältigen Fähigkeiten einzusetzen und weiterzuentwickeln (Hackman & Oldham, 1976; Barkley et al., 2008). Ebenso wie im JCM beschrieben, haben auch externe Aspekte einen wichtigen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Studien heben hervor, dass Berufserfahrung die Arbeitszufriedenheit positiv beeinflusst, sowohl direkt als auch durch eine Steigerung der Arbeitsmotivation (Syahril et al., 2022). Diese Erkenntnis stimmt mit früheren Forschungen überein, die festgestellt haben, dass erfahrenere Mitarbeiter zufriedener sind, da sie ein besseres Verständnis der Arbeitsanforderungen und mehr Kompetenz besitzen

(Yulainda et al., 2018 ; Putra, 2021; van der Laan, 2023). Weitere Forschung zeigt zudem, dass eine offene Kommunikation zwischen Arbeitgebendem und Arbeitnehmendem sowie unterstützende Maßnahmen wie regelmäßiges Feedback und Anerkennung die Arbeitszufriedenheit erheblich verbessern können (Alahiane et al., 2023). Fehlende Anerkennung kann zu erhöhtem Stress und geringerer Arbeitszufriedenheit führen, was besonders für Menschen mit ADHS bedeutsam ist, die oft sensibel auf Feedback und Anerkennung reagieren (Alahiane et al., 2023). Eine faire und leistungsorientierte Entlohnung spielt ebenfalls eine wichtige Rolle, da sie als wesentlicher Motivationsfaktor wirkt und Stress reduzieren kann (Adanlawo et al., 2023). In einem unterstützenden Arbeitsumfeld, das sowohl strukturierte als auch flexible Elemente kombiniert, können die Resilienz der Mitarbeitenden gestärkt und die Stressbelastung minimiert werden (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2008). Technologische Unterstützung und flexible Arbeitspläne sind hierbei besonders wichtig, um die individuellen Bedürfnisse zu berücksichtigen und die Produktivität zu steigern (Brod et al., 2006; Hapsari et al., 2023). McDowall, Doyle und Kiseleva (2023) weisen außerdem darauf hin, dass eine an die spezifischen Bedürfnisse von ADHS-Betroffenen angepasste Arbeitsumgebung nicht nur deren Arbeitszufriedenheit, sondern auch ihre berufliche Leistung signifikant verbessern kann.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Passung zwischen den individuellen Bedürfnissen der Betroffenen und dem Arbeitsumfeld, wie es Mohammad et al. (2022) betonen. Sie zeigen auf, dass eine bessere Übereinstimmung zwischen den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und den Arbeitsanforderungen nicht nur zu einer höheren Arbeitszufriedenheit führen kann, sondern auch das Wohlbefinden insgesamt verbessert (Mohammad et al., 2022). Studien unterstreichen dabei die Bedeutung evidenzbasierter Strategien, um die spezifischen Herausforderungen von ADHS-Betroffenen in der Arbeitswelt zu adressieren. Arbeitgebende sollten sich daher intensiver mit den spezifischen Herausforderungen und Potenzialen von Menschen mit ADHS auseinandersetzen und entsprechende Maßnahmen ergreifen, um sowohl die Arbeitszufriedenheit als auch die Leistung dieser Mitarbeiter zu optimieren (McDowall, Doyle & Kiseleva, 2023).

4. Fragestellung und Hypothesen

4.1 Zielsetzung

Aus dem dargestellten Forschungsstand geht hervor, dass es bislang wenig Studien gibt, die Erwachsene mit ADHS förderlich in der Arbeitswelt unterstützen und die Aspekte Eigenschaften und Arbeitszufriedenheit gleichzeitig untersuchen und deren Zusammenhänge benennen können. Daher werden nur Vermutungen über die Wirkungszusammenhänge zwischen diesen Faktoren angestellt. Das Hauptziel dieser Studie besteht darin, diese Wirkungszusammenhänge eingehender zu untersuchen und zu analysieren und eine Lücke in der Wissenschaft zu verringern.

Die Mehrheit der Literatur zur Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS) konzentriert sich auf die Herausforderungen und negativen Aspekte der Störung (Brook et al., 2013; Polner et al., 2015; Händel et al., 2021; Schein et al., 2022; Grinblat & Rosenblum, 2023), während die Stärken von Menschen mit ADHS oft übersehen werden (Bussing et al., 2012). Diese Arbeit fokussiert sich daher auf die positiven Aspekte im Berufsleben von Personen mit ADHS, wie sie in aktuellen Studien hervorgehoben werden (Sedgwick-Müller et al., 2022; Schippers et al., 2022; Papachristopoulos et al., 2023; Miller et al., 2024). Oft werden Betroffene nur durch ihre Symptome definiert, ohne ihre Fähigkeiten ganzheitlich zu betrachten (Bussing et al., 2012; Eccleston et al., 2019; Schein et al., 2022). Studien zeigen, dass Eigenschaften wie Kreativität, Energie und Innovationsfähigkeit nicht nur im Arbeitskontext von Vorteil sein können (Schippers et al., 2022; Smith et al., 2023; Barkley et al., 2018). Besonders in dynamischen und kreativen Arbeitsumfeldern sind ihre hohe Anpassungsfähigkeit und unkonventionellen Problemlösungsansätze wertvoll (Bozionelos & Bozionelos, 2013; Taylor et al., 2020; Lachenmeier, 2021; Gusnard & Schmajuk, 2022; Stolte et al., 2022). Ein unterstützendes und herausforderndes Arbeitsumfeld kann zu erhöhter Arbeitszufriedenheit, Motivation und langfristigem beruflichen Erfolg führen (Brown et al., 2022; Oscarsson et al., 2022; Mohammad et al., 2022; Brown, 2023), und dabei auch das Selbstwertgefühl stärken.

Für diese Arbeit lässt sich schlussfolgern, dass die Stärken von Menschen mit ADHS, wie Kreativität und hohe Anpassungsfähigkeit, signifikanten Einfluss auf ihre berufliche Leistung und Zufriedenheit haben. Es wird vermutet, dass diese

Eigenschaften insbesondere in dynamischen und kreativen Arbeitsumfeldern ihre Erfolgchancen verbessern können. Zudem wird angenommen, dass ein unterstützendes und herausforderndes Arbeitsumfeld die berufliche Erfüllung und Motivation von Personen mit ADHS erhöht und somit ihren langfristigen beruflichen Erfolg fördert. Vor diesem Hintergrund kristallisiert sich folgende zentrale Fragestellung heraus:

Wie beeinflussen die positiven Eigenschaften von Personen mit ADHS, wie Kreativität, Energie und Innovationsfähigkeit, deren berufliche Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit?

4.2 Hypothesen

Aufgrund der vorgestellten Theorien und den empirischen Studien lassen sich folgende Hypothesen erstellen:

4.2.1 Hypothesenpaar 1

Alternativ Hypothese 1 (H1): ADHS-Personen weisen höhere Werte in den Bereichen Integrität, Verträglichkeit und Extraversion auf und niedrigere Werte in Bereichen der Belastbarkeit und Gewissenhaftigkeit, sowie einhergehend höhere Werte bei der Arbeitszufriedenheit.

Nullhypothese 1 (H0₁): Es gibt keinen signifikanten Unterschied in den Werten von Gewissen, Integrität, Verträglichkeit, Extraversion, Belastbarkeit, Gewissenhaftigkeit und Arbeitszufriedenheit zwischen Personen mit ADHS und Personen ohne ADHS.

4.2.2 Hypothesenpaar 2

Alternativ Hypothese 2 (H2): Frauen zeigen höhere Werte in den Bereichen Offenheit, Integrität, Verträglichkeit und Extraversion und ebenso höhere Werte in der Arbeitszufriedenheit als Männer.

Nullhypothese 2 (H0₂): Es gibt keinen signifikanten Unterschied zwischen Frauen und Männern in den Bereichen Offenheit, Integrität, Verträglichkeit,

Extraversion und Arbeitszufriedenheit. Frauen und Männer zeigen ähnliche Werte in diesen Bereichen.

4.2.3 Hypothesenpaar 3

Alternativ Hypothese 3 (H3): Die Arbeitszufriedenheit von ADHS-betroffenen Personen wird signifikant stärker von individuellen Eigenschaften beeinflusst als von externen Faktoren wie Alter, Geschlecht oder Angestelltzeit.

Nullhypothese 3 (H0₃) Die Arbeitszufriedenheit von ADHS-betroffenen Personen wird nicht signifikant stärker von individuellen Eigenschaften beeinflusst, sondern ist vergleichbar oder stärker von externen Faktoren wie Alter, Geschlecht oder Angestelltzeit abhängig.

4.3.4 Hypothesenpaar 4

Alternativ Hypothese 4 (H4): ADHS-betroffene Personen berichten in sozialen Berufen über eine höhere Arbeitszufriedenheit im Vergleich zu nicht-sozialen Berufen.

Nullhypothese 4 (H0₄): Es gibt keinen signifikanten Unterschied in der Arbeitszufriedenheit zwischen ADHS-betroffenen Personen in sozialen Berufen und solchen in nicht-sozialen Berufen.

4.3.5 Hypothesenpaar 5

Alternativhypothese (H5): ADHS-betroffene Personen mit mehr Berufserfahrung berichten über eine höhere Arbeitszufriedenheit als solche mit weniger Berufserfahrung.

Nullhypothese 5 (H0₅): Es gibt keinen signifikanten Unterschied in der Arbeitszufriedenheit zwischen ADHS-betroffenen Personen mit mehr Berufserfahrung und solchen mit weniger Berufserfahrung. Die Berufserfahrung hat keinen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit von Personen mit ADHS.

5. Methodik

In diesem Kapitel werden die methodischen Grundlagen der Studie umfassend erläutert. Dazu gehören eine detaillierte Beschreibung der Stichprobe, der Ablauf der Datenerhebung, das Studien-Design sowie die eingesetzten Messinstrumente. Des Weiteren wird die Vorgehensweise zur Datenanalyse vorgestellt.

5.1 Literaturrecherche

Die Literaturrecherche fand über diverse Datenbanken wie PubMed, PubPsych, Semantic Scholar, SpringerLink und PsycInfo statt. Hierbei wurden kombinierte Schlagwörter wie „Aufmerksamkeitsdefizit- / Hyperaktivitätsstörung“, „ADHS“, „Erwachsenen ADHS“, „Beruf“, „Arbeitsplatz“, „Stärken“, „ADHD“, „Workplace“, „Job satisfaction“, „job performance“, „Job fit“ und „strengths“ genutzt.

5.2 Operationalisierung

Die in dieser empirischen Studie betrachteten Konstrukte wurden durch den Einsatz verschiedener vorliegender Messinstrumente über eine Online-Umfrage ermittelt.

5.2.1 WHO-Fragebogen ADHS

Zu Beginn der Umfrage wird neben anderen demografischen Abfragen nach einer ADS- bzw. ADHS-Diagnose gefragt, um bereits feststehende ADHS-Erwachsene zu ermitteln. In dieser Studie wird auch nach einer ADS-Diagnose gefragt, da viele Erwachsene ihre Diagnose auf Basis der älteren ICD-10-Klassifikation erhalten haben könnten und ebenfalls angesprochen werden sollen. Aus Gründen der Einfachheit wird ADS im Folgenden nicht separat von der ADHS-Diagnose betrachtet (vgl. Kapitel 2.1). Des Weiteren wird der Fragebogen der WHO „Adult Self-Report Scale (ASRS) V1.1“ genutzt, um Tendenzen bei den Teilnehmenden herauszufinden und auch tendierende Personen in den Datensatz der ADHS-Diagnostizierten mit einzuberechnen. Der ASRS ist ein Fragebogen, der zur Erkennung von Symptomen der Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung bei Erwachsenen entwickelt wurde. Er richtet sich an Personen ab 18 Jahren und besteht aus sechs Fragen, die sich auf ADHS-typische Verhaltensweisen und Schwierigkeiten beziehen, die in den letzten sechs Monaten aufgetreten sein

könnten. Die Fragen des ASRS V1.1 decken Bereiche wie das Abschließen von Aufgaben, das Organisieren von Tätigkeiten, das Erinnern an Termine, das Vermeiden von anspruchsvollen Aufgaben sowie motorische Unruhe und ein gesteigertes Aktivitätsniveau ab. Die Antwortmöglichkeiten reichen in einer fünfstufigen Likert-Skala von „Niemals“ bis „Sehr oft“ und ermöglichen eine Einschätzung, wie häufig diese Verhaltensweisen auftreten.

Der Fragebogen verwendet eine einfache Struktur, bei der der Befragte die Antworten auswählt, die am besten auf sein Verhalten und seine Erfahrungen in den letzten sechs Monaten zutreffen. Der ASRS V1.1 ist in Form eines Selbstbeurteilungsbogens konzipiert und wird zur Selbsteinschätzung ausgefüllt. Die sechs Fragen des ASRS V1.1 sind Teil einer umfassenderen Symptom-Checkliste, die aus insgesamt 18 Fragen besteht und zur weiteren Erfassung von ADHS-Symptomen verwendet werden kann. Der Fragebogen wurde in Zusammenarbeit mit der Weltgesundheitsorganisation (WHO) entwickelt und orientiert sich an den Kriterien des DSM-IV, um die Symptome von ADHS bei Erwachsenen zu identifizieren und eine erste Einschätzung der Symptomatik zu ermöglichen. Dieser Fragebogen ersetzt jedoch keine professionelle Diagnose, sondern dient lediglich einer ersten Orientierung.

5.2.2 Persönlichkeitseigenschaften am Arbeitsplatz

Die Persönlichkeitsmerkmale der Versuchspersonen wurden mithilfe des O-PER-A erfasst. Da der Testbogen für Bereiche im Personalmanagement und im Beratungssektor entwickelt wurde, beziehen sich die Persönlichkeitsmerkmale gezielt auf den Arbeitskontext. Der Fragebogen enthält Anteile des Konstrukts der „Big Five“, Eigenschaften gezogen aus der „Dunklen Triade“ des sogenannten HEXACO-Modells. Der O-PER-A wird in sechs Faktoren unterteilt, welche jeweils zwei Aspekte umfassen, wodurch insgesamt zwölf Persönlichkeitsaspekte erfasst werden.

(1.) Gewissenhaftigkeit umfasst die Aspekte Leistungsmotivation sowie Planen und Organisieren, was bedeutet, dass gewissenhafte Personen leistungsorientiert und strukturiert arbeiten. (2.) Belastbarkeit wird durch Resilienz und Ausgeglichenheit beschrieben, also die Fähigkeit, mit Stress umzugehen und Ruhe zu bewahren. (3.) Extraversion umfasst hier die Kontaktfreude und das Durchsetzungsvermögen, was extrovertierte Personen als sozial aktiv und

durchsetzungsfähig beschreibt. (4.) Verträglichkeit wird durch Hilfsbereitschaft und Kooperationsbereitschaft charakterisiert, also die Neigung, anderen zu helfen und gut im Team arbeiten zu können. (5.) Offenheit umfasst die Aspekte Offenheit für Neues und Offenheit für Ästhetik, was bedeutet, dass offene Personen neugierig sind und künstlerische Erfahrungen schätzen. Zuletzt wird die (6.) Integrität mithilfe von Aufrichtigkeit und Bescheidenheit definiert. Die Konsistenzkoeffizienten des OPER-A variieren zwischen .79 und .89. Die Retest-Reliabilitäten liegen dabei zwischen .64 und .89. Der Testbogen wurde von insgesamt 1.500 deutschsprachigen Personen normiert.

5.2.3 Arbeitszufriedenheit

Zur Messung der Arbeitszufriedenheit wurde in dieser Arbeit die Kurzversion des Index der Arbeitszufriedenheit (IAZ-K) verwendet. Der IAZ-K basiert auf der Langversion des IAZ, die aus 94 Items besteht und acht Primärskalen sowie eine Sekundärskala umfasst. Die Kurzversion konzentriert sich auf acht zentrale Dimensionen der Arbeitszufriedenheit: Zufriedenheit mit den Arbeitsaufgaben, den Rahmenbedingungen (z. B. Arbeitszeit, Arbeitsplatz, Entlohnung), den Entwicklungsmöglichkeiten, der Führung, den Kollegen, dem Arbeitgebenden, den Kunden sowie den Mitarbeitenden. Der IAZ-K enthält insgesamt acht Items, die auf einer Likert-Skala bewertet werden. Ein Beispielitem lautet: „Wie zufrieden sind Sie mit den Entwicklungsmöglichkeiten in Ihrem Unternehmen?“. Zwei Fragen des IAZ-K können übersprungen werden, da sie nur unter bestimmten Bedingungen relevant sind: Erstens, wenn die befragte Person Kontakt zu Kunden hat, und zweitens, wenn sie eine Führungsposition innehat. Wenn diese Bedingungen erfüllt sind, wird die Zufriedenheit bezüglich der Kunden und der unterstellten Mitarbeitenden abgefragt, andernfalls können diese Fragen übersprungen werden.

Zur Überprüfung der internen Konsistenz der Skala AZU des IAZ-K wurde Cronbachs Alpha mit .83 berechnet, was auf eine hohe Zuverlässigkeit des Fragebogens hinweist. Die Normierung des IAZ-K erfolgte anhand einer Stichprobe von 4.199 Personen im Alter von 18 bis 67 Jahren, darunter sowohl Personen mit als auch ohne Führungsposition. Dies verleiht dem IAZ-K eine valide und zuverlässige Grundlage zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit. Die Datenerfassung erfolgt durch die Selbstbeurteilung der Probanden, welche die Items des IAZ auf einer Likert-Skala von 1 (extrem unzufrieden) bis 7 (extrem

zufrieden) bewerten. Die Bearbeitungszeit des IAZ-K beträgt maximal 5 Minuten. (Kanning, 2021).

5.3 Forschungsdesign

Für die Datenerhebung der Studie wurde ein qualitatives Forschungsdesign mit Hilfe eines Online-Fragebogens auf der Plattform Unipark (Tivian XI GmbH) genutzt. Die Datenerhebung erfolgte zu einem Zeitpunkt mittels einer Querschnittserhebung und wurde mit einer anonymen Online-Befragung durchgeführt. Da die Daten in eigener Regie erhoben wurden, handelt es sich um eine Primäranalyse (Döring & Bortz, 2016). Die Online-Umfrage wurde am 14.07.2024 auf der Plattform aktiv gestellt und lief bis zum 05.08.2024.

5.4 Stichprobenansatz und Rekrutierung

Eine angestrebte Stichprobe wurde a priori anhand der G*Power kalkuliert, um statistisch aussagekräftige Ergebnisse zu erzielen. Diese ergab, dass bei einer Pearson-Korrelation $r = .4$, einer power von $.9$ und einem Signifikanzniveau von $\alpha = .05$, eine Stichprobe von $n = 112$ für ein signifikantes Niveau benötigt wird.

Vor der Teilnahme wurden die Probanden über den Zweck der Umfrage informiert und um ihre Einwilligung gebeten. Alle erhobenen Daten wurden anonymisiert und vertraulich behandelt, um die Anonymität der Teilnehmenden zu wahren. Die Studie wurde gemäß geltender ethischer Richtlinien durchgeführt, und sämtliche Datenschutzbestimmungen wurden strikt eingehalten.

Die Rekrutierung der Teilnehmenden für die Studie erfolgte hier über verschiedene Kanäle. Zum einen wurde die Studie mithilfe eines erstellten Templates (siehe Anhang) auf den Sozialen Medien wie WhatsApp und Instagram, versehen mit einem Link oder QR-Code, verbreitet. Zusätzlich dazu wurde ein Flyer (siehe Anhang) per Mail an mehrere Psychotherapiepraxen oder ADHS-Einrichtungen mit der Anfrage versendet, diesen für Patienten/Betroffene sichtbar zu platzieren. Zudem wurde die Studie mithilfe des Templates von verschiedenen Instagram-Profilen gepostet, womit die meisten Probanden generiert wurden.

Insgesamt haben von den 465 Teilnehmenden 373 Personen (80.22 %) die Umfrage erfolgreich beendet. Die Stichprobe besteht aus 51 männlichen (13.5%) und 317 weiblichen (83.6 %) Teilnehmenden. Fünf Personen (1.3 %) gaben ihr

Geschlecht als Divers an. Das Durchschnittsalter der Gesamtstichprobe $N = 373$ beträgt 37,63 Jahre ($SD = 9.94$). In den demografischen Fragen wurde ebenfalls die Anzahl der Kinder abgefragt. Dabei gaben 13 Personen (3.5 %) an, keine Kinder und 134 Personen (35.9 %) ein Kind zu haben. 61 Personen (16.4 %) gaben an, zwei Kinder zu haben. 121 Personen (32.4 %) sind Eltern von drei Kindern, und 44 Personen (11.8 %) haben mehr als drei Kinder.

Bei einer Gruppe von $N = 373$ befragten Teilnehmenden liegt die durchschnittliche Dauer der Berufstätigkeit im Mittel bei 18 Jahren ($SD = 9.94$ %). Die Analyse der Berufserfahrung zeigt, dass 9.92 % (Anzahl 37) der Befragten seit weniger als 5 Jahren berufstätig sind. 72.93 % der Teilnehmenden (Anzahl 272) haben mehr als 10 Jahre Berufserfahrung, während 60.59 % seit über 20 Jahren im Berufsleben tätig sind. 38.34 % der Befragten verfügen über mehr als 30 Jahre Berufserfahrung. Darüber hinaus haben 9.38 % der Teilnehmenden bereits über 35 Jahre Berufserfahrung und 1.88 % (Anzahl 7) mehr als 40 Jahre im Berufsleben. Darüber hinaus lässt sich ermitteln, dass die befragten Personen im Durchschnitt 7,69 Jahre in ihrem derzeitigen Job angestellt sind ($SD = 7.82$), wobei der Höchstwert bei 39 Jahren liegt.

Die Stichprobe zeigt, dass von den 373 Teilnehmenden 102 (27.35 %) angegeben haben, eine bereits vorhandene ADHS- und 37 (9.92 %) eine ADS-Diagnose zu besitzen. 234 (62.76 %) gaben an, dass bei ihnen keine solcher Diagnosen vorhanden seien. In der folgenden Arbeit wird nicht zwischen ADHS und ADS differenziert, sondern die Gruppen addiert und als Gesamtheit gerechnet. Bei $N = 373$ sind also offiziell 37.27 % der Teilnehmenden mit einer Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung diagnostiziert worden.

Insgesamt wurden in der Studie 137 verschiedene Berufe angegeben, was auf eine heterogene Stichprobe hinweist. Die Datei enthält eine Vielzahl von Berufen, die verschiedene Berufsfelder abdecken. Die am häufigsten genannten Berufe sind Lehrer/Pädagogen (10.64 %), Erzieher/Kinderbetreuung (6.43 %), Verwaltung/Sachbearbeitung (6.17 %), Projektmanagement (4.83 %) und Verkauf/Einzelhandel (4.02 %). Die restlichen Angaben der Studienteilnehmenden verteilen sich auf weitere Berufe wie zum Beispiel IT/Technologie (9 Nennungen,

2.41 %), Gesundheitswesen (12 Nennungen, 3.22 %), Sozialarbeit/Sozialpädagogik (7 Nennungen, 1.88 %), Personalwesen (8 Nennungen, 2.14 %) und Consulting/Beratung (6 Nennungen, 1.61 %). Zudem gibt es 212 weitere Einzelnennungen, die die restlichen 56.83 % der Berufsbezeichnungen ergeben. Aufgrund der angegebenen Jobs wurden zwei verschiedene Berufsgruppen gebildet, um die verschiedenen Spezifizierungen zu clustern: soziale Berufe und nicht-soziale Berufe (siehe Anhang).

5.5 Statistische Analysen

Die Auswertung der erhobenen Daten des Basisfragebogens erfolgte mithilfe der Statistik-Software IBM SPSS Statistics 25. Zur Auswertung der soziodemographischen Angaben wurden deskriptive Statistiken durchgeführt. Dabei wurden Häufigkeiten und Mittelwerte einbezogen. Zur Überprüfung der Hypothesen (H1-H5) wurden t-Tests und Regressionsanalysen durchgeführt. Dabei wurde für die erste Hypothese (H1) mittels t-Tests untersucht, ob ADHS-Personen unterschiedliche Werte in den Bereichen Gewissenhaftigkeit, Integrität, Verträglichkeit, Extraversion, Belastbarkeit und Arbeitszufriedenheit aufweisen. Die zweite Hypothese (H2) wurde ebenfalls durch t-Tests überprüft, um Unterschiede in den genannten Bereichen zwischen Frauen und Männern mit ADHS zu analysieren. Für die dritte Hypothese (H3) wurden zwei Regressionsanalysen durchgeführt, um den Einfluss individueller Eigenschaften im Vergleich zu externen Faktoren auf die Arbeitszufriedenheit von ADHS-betroffenen Personen zu bewerten. Zur Überprüfung der vierten Hypothese (H4) wurde ein t-Test für unabhängige Stichproben verwendet, um die Arbeitszufriedenheit von ADHS-betroffenen Personen in sozialen und nicht-sozialen Berufen zu vergleichen. Schließlich wurde für die fünfte Hypothese (H5) eine lineare Regressionsanalyse durchgeführt, um den Zusammenhang zwischen Berufserfahrung und Arbeitszufriedenheit bei ADHS-betroffenen Personen zu untersuchen.

6. Ergebnisse

In diesem Abschnitt werden die Untersuchungsergebnisse dieser Arbeit dargelegt. Dabei wird zunächst auf die deskriptiven Ergebnisse eingegangen. Anschließend werden die für die Forschungsfragen und -hypothesen relevanten Untersuchungsergebnisse dargestellt.

6.1 Deskriptivstatistik

ASRS-V1.1

Insgesamt wurden $N = 373$ Probanden mittels des WHO ASRS-V1.1 Fragebogens auf ADHS-Symptome gescreent. Die Analyse des WHO ADHS-Fragebogens zeigt, dass fast die Hälfte der Befragten (47.7 %) Tendenzen zu ADHS aufweisen, basierend auf ihrer Selbstbewertung. Mit der Annahme, dass mindestens vier Häkchen im dunklen Bereich auf ADHS-Tendenzen hinweisen, gelten 178 Personen von den 373 Befragten als ADHS-tendierend, 195 nicht. Ein Vergleich der durchschnittlichen ADHS-Tendenzen zeigt Unterschiede zwischen diagnostizierten und nicht diagnostizierten Personen. Personen, die bereits eine ADHS-Diagnose haben (Diagnose = 1), zeigen im Durchschnitt geringere ADHS-Tendenzen ($M = 1.25$) im Vergleich zu Personen ohne ADHS-Diagnose (Diagnose = 2) ($M = 2.98$). Insgesamt werden somit 222 Personen zu der Gruppe ADHS gezählt. Davon sind 186 Personen Frauen, 33 Männer und 3 gaben divers als Geschlecht an. Die Nicht-ADHS-Gruppe besteht aus Personen ohne entsprechende Diagnose (Diagnose = 3) und ohne Tendenz zu ADHS (TendenzADHS = 2), mit insgesamt 151 Personen. Von den 222 ADHS-Personen haben 49 soziale Berufe (13.14 %) und 173 ADHS-Personen nicht-soziale Berufe (46.38 %). Diese Einteilung folgt gängigen Klassifikationssystemen wie der deutschen Klassifikation der Berufe (KldB 2010) (Siehe Anhang).

Tabelle 1

Verteilung der ADHS-Gruppe

Gruppe	Kriterien	<i>n</i>
ADHS	Diagnose 1 = ADHS Diagnose 2 = ADS TendenzADHS = 1	222
kein ADHS (Keine)	Diagnose = 3 TendenzADHS = 12	151
Gesamt		$N = 373$

O-PER-A

Im Rahmen der Untersuchung wurden die sechs OPERA-Faktoren Belastbarkeit, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit, Offenheit und

Integrität analysiert. Diese Faktoren wurden anhand der zugrunde liegenden Aspekte berechnet, wobei deren Verteilung und statistische Kennzahlen detailliert betrachtet wurden.

Belastbarkeit zeigte einen Durchschnittswert von 50.00 mit einer Standardabweichung von 8.58. Die Werte reichten von einem Minimum von 31.47 bis zu einem Maximum von 78.95, mit einem Median von 49.41. Die Quartilsverteilung ergab, dass 25 % der Probanden Werte unter 43.46 und 75 % Werte unter 55.74 aufwiesen, was eine normale Verteilung der Werte um den Mittelwert zeigt.

Die Gewissenhaftigkeit wies ebenfalls einen Mittelwert von 50.00 auf, mit einer Standardabweichung von 8.08. Die Scores variierten zwischen einem Minimum von 23.61 und einem Maximum von 67.70, mit einem Median von 50.55. Die Quartilsverteilung zeigte, dass ein Viertel der Probanden Werte von 44.45 oder niedriger und drei Viertel Werte von 55.79 oder niedriger aufwiesen, was auf eine stabile und ausgeglichene Gewissenhaftigkeit in der Stichprobe hinweist.

Extraversion hatte einen Durchschnittswert von 50.00 mit einer Standardabweichung von 8.40. Die Werte reichten von einem Minimum von 29.19 bis zu einem Maximum von 69.48, mit einem Median von 50.62. Die Verteilung zeigte, dass 25 % der Probanden Werte unter 44.33 und 75 % unter 55.83 lagen, was auf eine gleichmäßige Verteilung der Extraversionseigenschaften hindeutet.

Im Bereich der Verträglichkeit zeigte sich ebenfalls ein Durchschnittswert von 50.00 mit einer Standardabweichung von 8.64. Die Werte lagen zwischen einem Minimum von 19.80 und einem Maximum von 68.43, wobei der Median 50.59 betrug. Die Quartilsverteilung ergab, dass 25 % der Probanden Werte unter 44.90 und 75 % Werte unter 56.12 aufwiesen, was auf eine breite Streuung der Verträglichkeit innerhalb der Stichprobe hindeutet.

Offenheit wies einen Mittelwert von 50.00 und eine Standardabweichung von 8.36 auf. Die Werte reichten von einem Minimum von 20.54 bis zu einem Maximum von 64.57, mit einem Median von 50.17. Die Verteilung zeigte, dass 25 % der Probanden Werte unter 44.47 und 75 % unter 56.56 aufwiesen, was eine normale Verteilung der Offenheit in der Stichprobe widerspiegelt.

Bei der Integrität gab es einen Durchschnittswert von 50.00 mit einer Standardabweichung von 8.28. Die Werte variierten zwischen 22.71 und 66.75, wobei der Median 50.60 betrug. Die Quartilsverteilung ergab, dass 25 % der

Probanden Werte unter 45.05 und 75 % unter 55.95 aufwiesen, was auf eine gleichmäßige Verteilung der Integritätseigenschaften hinweist.

Diese Ergebnisse zeigen, dass die OPERA-Faktoren in der untersuchten Stichprobe insgesamt eine ausgewogene Verteilung um den Durchschnittswert von 50 aufweisen, was auf eine homogene Gruppe in Bezug auf diese Persönlichkeitsmerkmale schließen lässt.

Tabelle 2

O-PER-A Faktoren

	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	25. Perzentil	Median	75. Perzentil	<i>Max</i>
Faktor_Belastbarkeit	373	50	8,58	31,47	43,46	49,41	55,74	78,95
Faktor_Gewissenhaftigkeit	373	50	8,08	23,61	44,45	50,55	55,79	67,70
Faktor_Extraversion	373	50	8,40	29,19	44,33	50,62	55,83	69,48
Faktor_Vertraeglichkeit	373	50	8,64	19,80	44,90	50,59	56,12	68,43
Faktor_Offenheit	373	50	8,36	20,54	44,47	50,17	56,56	64,57
Faktor_Integrität	373	50	8,28	22,71	45,05	50,60	55,95	66,75

Anmerkung. n = Anzahl, M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, Min = Minimum, Max = Maximum

IAZ-K

Die Analyse der Zufriedenheitsaspekte des IAZ-K ergab folgende Ergebnisse in den acht Kategorien. Die Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt erreichte einen Durchschnittswert von 4,97 (*SD* = 1.16), während die Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen bei 4,53 (*SD* = 1.50) lag. Die Zufriedenheit mit den Kollegen war mit einem Durchschnitt von 5.15 und einer *SD* von 1.22 am höchsten. Die Zufriedenheit mit der Führungskraft zeigte einen Durchschnitt von 4.52 (*SD* = 1.65). Die Zufriedenheit mit dem Arbeitgebenden lag bei 4,67 (*SD* = 1.28). Die Zufriedenheit mit den Kunden erreichte einen Durchschnitt von 4,87 (*SD* = 1.10). Hier wurden nur die Personen befragt, die tatsächlich Kundenkontakt haben. Die Zufriedenheit mit den Mitarbeitenden, die nur von Teilnehmenden in Führungspositionen bewertet wurde, lag bei 4.75 (*SD* = 1.22). Insgesamt zeigen die Daten, dass die Zufriedenheit in sozialen Bereichen wie den Kollegen und den Kunden höher ist, während die Zufriedenheit mit der Führungskraft und den Rahmenbedingungen etwas niedriger ausfällt.

In dieser Untersuchung wurde die Arbeitszufriedenheit einer Stichprobe von 373 Personen mithilfe des IAZ-K Fragebogens analysiert. Die Punktwertsummen wurden zunächst berechnet und in Standardwerte umgewandelt, um die Zufriedenheit im Vergleich zu einer Normstichprobe zu bewerten. Die

Standardwerte der Stichprobe zeigten einen Mittelwert von 102.40 und eine Standardabweichung von 7.79. Dies weist darauf hin, dass die befragten Personen im Allgemeinen zufriedener sind als der Durchschnitt der Normstichprobe, der bei einem Standardwert von 100 liegt. Für eine genauere Analyse wurden die Standardwerte in Kategorien eingeteilt: "überdurchschnittlich" (115-122), "durchschnittlich" (100-114) und "unterdurchschnittlich" (unter 100). Die Mehrheit der befragten Personen (340) fiel in die Kategorie "durchschnittlich", während nur 3 Personen als "überdurchschnittlich" zufrieden bewertet wurden. Es gab keine Personen, die als "unterdurchschnittlich" zufrieden eingestuft wurden. Diese Ergebnisse zeigen eine insgesamt hohe Arbeitszufriedenheit in der Stichprobe, wobei die meisten Personen eine durchschnittliche Zufriedenheit aufweisen.

Tabelle 3
IAZ-K Werte

	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>C-α</i>
Arbeitsaufgaben	373	4,97	1,16	0,93
Rahmenbedingungen	373	4,53	1,5	0,78
Entwicklungsmöglichkeiten	373	4,39	1,01	0,9
Führung	373	4,52	1,65	0,97
Arbeitgebender	373	4,67	1,28	0,91
Kollegen	373	5,15	1,22	0,93
Kunden	249	4,87	1,1	0,89
Mitarbeitende	84	4,75	1,22	0,78-0,97
Gesamt	373	4,73	1,27	0,78-0,97

Anmerkung. *n* = Anzahl, *M* = Mittelwert, *SD* = Standardabweichung, *C-α* = Cronbach's alpha

6.2 Inferenzstatistik

Die Inferenzstatistik ermöglicht es, basierend auf den Stichprobenergebnissen, fundierte Aussagen über die gesamte Grundgesamtheit zu treffen und somit die Hypothese systematisch zu überprüfen.

6.2.1 Überprüfung der ersten Hypothese

Die Alternativhypothese (H1) besagt, dass ADHS-Personen im Vergleich zu Nicht-ADHS-Personen höhere Werte in Integrität, Verträglichkeit und Extraversion sowie niedrigere Werte in Belastbarkeit und Gewissenhaftigkeit aufweisen sollten. Zudem wird angenommen, dass ADHS-Personen eine höhere Arbeitszufriedenheit zeigen. Die Ergebnisse der *t*-Tests liefern jedoch gemischte Unterstützung für diese Hypothese.

Ein signifikanter negativer Unterschied in der Gewissenhaftigkeit ($t = - 4.29$, $p < .001$) weist darauf hin, dass ADHS-Personen weniger gewissenhaft sind, insbesondere beim Planen und Organisieren. Dies bestätigt, dass ADHS-Betroffene in diesem Bereich geringere Werte aufweisen. In der Verträglichkeit zeigt sich ein signifikanter positiver Unterschied ($t = 2.17$, $p < .05$), was darauf hinweist, dass ADHS-Personen tendenziell höhere Werte in dieser Dimension haben, was möglicherweise auf eine größere soziale Sensibilität hinweist. Bei der Belastbarkeit wurde ebenfalls ein signifikanter negativer Unterschied festgestellt ($t = - 5.22$, $p < .001$), was geringere Belastbarkeit bei ADHS-Betroffenen impliziert.

Keine signifikanten Unterschiede wurden in den Bereichen Integrität und Extraversion festgestellt ($p > .05$), was nahelegt, dass ADHS keinen Einfluss auf diese Dimensionen hat. Ebenso gab es keinen signifikanten Unterschied in der Arbeitszufriedenheit zwischen den Gruppen ($t = - 0.28$, $p = 0.78$), was darauf hinweist, dass ADHS nicht entscheidend die Arbeitszufriedenheit beeinflusst.

Insgesamt wird die Alternativhypothese (H1) teilweise bestätigt, insbesondere in den Bereichen Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit und Belastbarkeit. Die Nullhypothese (H0₁) kann daher in diesen Bereichen verworfen werden, bleibt jedoch in den Bereichen Integrität, Extraversion und Arbeitszufriedenheit bestehen. Diese Ergebnisse zeigen, dass ADHS spezifische Auswirkungen auf bestimmte Persönlichkeitsmerkmale hat, was die Bedeutung individueller Unterstützung und angepasster Strategien im Umgang mit ADHS-Betroffenen unterstreicht.

Tabelle 4
Ergebnisse Hypothese H1

Variable	t	p	Richtung des Unterschieds	Ergebnis
Gewissenhaftigkeit	-4,29	< .001	Negativ	ADHS weniger gewissenhaft
Verträglichkeit	2,17	< .05	Positiv	ADHS höhere Verträglichkeit
Belastbarkeit	-5,22	< .001	Negativ	ADHS geringere Belastbarkeit
Integrität	-0,88	> .05	nicht signifikant	nicht signifikant
Extraversion	0,7	> .05	nicht signifikant	nicht signifikant
Arbeitszufriedenheit	-0,28	0.78	nicht signifikant	nicht signifikant

6.2.2 Überprüfung der zweiten Hypothese

Die **Alternativhypothese (H2)** besagt, dass Frauen mit ADHS höhere Werte in den Bereichen Offenheit, Integrität, Verträglichkeit, Extraversion und Arbeitszufriedenheit aufweisen als Männer mit ADHS. Um diese Hypothese zu überprüfen, wurden t-Tests durchgeführt, um die Mittelwerte dieser Variablen zwischen Frauen und Männern innerhalb der ADHS-Gruppe zu vergleichen. Die Nullhypothese (H_{02}) postuliert, dass es keinen signifikanten Unterschied in diesen Bereichen zwischen Frauen und Männern mit ADHS gibt.

Die Ergebnisse zeigen, dass es im Bereich der Offenheit keinen signifikanten Unterschied zwischen Frauen ($M = 30.48$) und Männern ($M = 30.64$) gibt ($t = -.16$, $p = .87$). Ähnlich verhält es sich bei der Integrität, wo ebenfalls kein signifikanter Unterschied festgestellt wurde (Frauen: $M = 24.52$, Männer: $M = 25.77$; $t = -1.34$, $p = .18$). Ein signifikanter Unterschied wurde jedoch im Bereich der Verträglichkeit gefunden, wobei Männer höhere Werte ($M = 33.44$) aufwiesen als Frauen ($M = 31.36$) ($t = -2.43$, $p = .02$). Dies widerspricht der Hypothese, dass Frauen in diesem Bereich höhere Werte zeigen. Bei der Extraversion gab es wiederum keinen signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtern (Frauen: $M = 21.18$, Männer: $M = 22.96$, $t = -1.33$, $p = .19$).

Auch in den verschiedenen Kategorien der Arbeitszufriedenheit wurden keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern mit ADHS festgestellt, was darauf hinweist, dass es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit in dieser Gruppe gibt.

Zusammenfassend wird die Alternativhypothese (H2), dass Frauen mit ADHS höhere Werte in den Bereichen Offenheit, Integrität, Verträglichkeit, Extraversion und Arbeitszufriedenheit aufweisen als Männer mit ADHS, größtenteils nicht unterstützt. Ein signifikanter Unterschied wurde nur in der Verträglichkeit festgestellt, allerdings mit höheren Werten bei Männern. Daher wird die Nullhypothese (H_{02}), dass es keine signifikanten Unterschiede in diesen Bereichen zwischen Frauen und Männern mit ADHS gibt, größtenteils beibehalten. Nur im Bereich der Verträglichkeit zeigt sich ein signifikanter, jedoch der Alternativhypothese entgegengesetzter, Unterschied.

Tabelle 5
Ergebnisse Hypothese H2

Variable	Frauen (M)	Männer (M)	t	p	Signifikanz	Ergebnis
Offenheit	30,48	30,64	-0,16	0,87	Nicht signifikant	nicht signifikant
Integrität	24,52	25,77	-1,34	0,18	Nicht signifikant	nicht signifikant
Verträglichkeit	31,36	33,44	-2,43	0,02	Signifikant (p < .05)	Männer > Frauen
Extraversion	21,18	22,96	-1,33	0,19	Nicht signifikant	nicht signifikant
Arbeitszufriedenheit	4,19	4,24	-0,32	0,75	Nicht signifikant	nicht signifikant

Anmerkung. M = Mittelwert

6.2.3 Überprüfung der dritten Hypothese

In der vorliegenden Untersuchung wurde die **Alternativhypothese (H3)** überprüft, dass die Arbeitszufriedenheit von ADHS-betroffenen Personen stärker durch individuelle Eigenschaften wie Offenheit, Integrität, Verträglichkeit und Extraversion beeinflusst wird als durch externe Faktoren wie Alter, Geschlecht oder Angestelltenzeit. Um diese Hypothese zu testen, wurden zwei separate Regressionsanalysen durchgeführt.

In der ersten Regressionsanalyse, die sich ausschließlich auf die Persönlichkeitsmerkmale konzentrierte, wurde festgestellt, dass diese Merkmale einen erheblichen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben. Das Modell erklärte 94.9 % der Varianz in der Arbeitszufriedenheit, was durch ein R^2 von .949 belegt wird. Alle untersuchten Persönlichkeitsmerkmale erwiesen sich als signifikante Prädiktoren für die Arbeitszufriedenheit. Gewissenhaftigkeit hatte den stärksten Einfluss ($B = .2834$, $p < .001$), gefolgt von Belastbarkeit ($B = .2039$, $p < .001$). Auch Extraversion ($B = .0967$, $p < .001$), Verträglichkeit ($B = .1133$, $p < .001$), Offenheit ($B = .0998$, $p < .001$) und Integrität ($B = .0961$, $p < .001$) zeigten einen signifikant positiven Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Diese Ergebnisse unterstreichen die zentrale Rolle, die individuelle Eigenschaften bei der Bestimmung der Arbeitszufriedenheit spielen.

Die zweite Regressionsanalyse untersuchte den Einfluss externer Faktoren wie Alter, Geschlecht und Angestelltenzeit auf die Arbeitszufriedenheit. Die Ergebnisse dieser Analyse zeigten, dass Alter ($B = .0438$, $p < .001$) und Angestelltenzeit ($B = .0455$, $p < .001$) signifikante Prädiktoren sind, während

Geschlecht ($B = .1056$, $p = .560$) keinen signifikanten Einfluss hatte. Diese Ergebnisse zeigen, dass neben den individuellen Eigenschaften auch bestimmte externe Faktoren eine Rolle spielen können, obwohl sie insgesamt einen geringeren Einfluss haben als die Persönlichkeitsmerkmale.

Diese Ergebnisse unterstützen die Hypothese, dass die Arbeitszufriedenheit von ADHS-betroffenen Personen stärker durch individuelle Eigenschaften bestimmt wird, bestätigen jedoch auch, dass bestimmte externe Faktoren, wie Alter und Angestelltenzeit, eine signifikante Rolle spielen können.

Tabelle 6
Ergebnisse der Hypothese H3

Variable	<i>B</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95%- Konfidenzintervall
Konstante	0,794	1,13	0,702	0,483	[-1.434, 3.022]
Belastbarkeit	0,2039	0,007	29,689	<0.001	[0.190, 0.217]
Gewissenhaftigkeit	0,2834	0,008	34,47	<0.001	[0.267, 0.300]
Extraversion	0,0967	0,005	20,88	<0.001	[0.088, 0.106]
Verträglichkeit	0,1133	0,008	14,343	<0.001	[0.098, 0.129]
Offenheit	0,0998	0,005	18,837	<0.001	[0.089, 0.110]
Integrität	0,0961	0,005	18,448	<0.001	[0.086, 0.106]
Alter	0,0438	0,009	4,868	<0.001	[0.026, 0.062]
Geschlecht	0,1056	0,181	0,584	0,56	[-0.251, 0.462]
Angestellt_Jahre	0,0455	0,01	4,49	<0.001	[0.026, 0.066]

Anmerkung. *B* = Regressionskoeffizient, *SD* = Standardabweichung

6.2.4 Überprüfung der vierten Hypothese

Die Alternativhypothese (H4) besagt, dass ADHS-betroffene Personen in sozialen Berufen über eine höhere Arbeitszufriedenheit berichten als in nicht-sozialen Berufen. Um diese Hypothese zu überprüfen, wurden die durchschnittlichen Arbeitszufriedenheitswerte von ADHS-betroffenen Personen in sozialen und nicht-sozialen Berufen verglichen. Die Nullhypothese (H0₄) postuliert, dass es keinen signifikanten Unterschied in der Arbeitszufriedenheit zwischen ADHS-Personen in sozialen und nicht-sozialen Berufen gibt.

Die Analyse der Daten zeigt, dass ADHS-betroffene Personen in sozialen Berufen eine durchschnittliche Arbeitszufriedenheit von 4.24 aufweisen, während ADHS-betroffene Personen in nicht-sozialen Berufen eine durchschnittliche

Arbeitszufriedenheit von 4.13 berichten. Diese Ergebnisse widersprechen der Alternativhypothese (H4), da sie zeigen, dass die Arbeitszufriedenheit in sozialen Berufen nur minimal höher ist als in nicht-sozialen Berufen.

Ein durchgeführter t -Test für unabhängige Stichproben ergab einen t -Wert von 1.08 und einen p -Wert von .281. Da der p -Wert über dem typischen Signifikanzniveau von .05 liegt, ist der Unterschied in der Arbeitszufriedenheit zwischen sozialen und nicht-sozialen Berufen nicht statistisch signifikant. Der t -Wert deutet darauf hin, dass der Unterschied in der Arbeitszufriedenheit zwischen den beiden Gruppen gering und statistisch nicht bedeutsam ist.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Alternativhypothese (H4), dass ADHS-betroffene Personen in sozialen Berufen über eine höhere Arbeitszufriedenheit berichten, durch die vorliegenden Daten nicht gestützt wird. Da der Unterschied in der Arbeitszufriedenheit zwischen sozialen und nicht-sozialen Berufen statistisch nicht signifikant ist, kann die Nullhypothese (H0₄), dass es keinen signifikanten Unterschied in der Arbeitszufriedenheit zwischen den beiden Berufskategorien gibt, nicht abgelehnt werden.

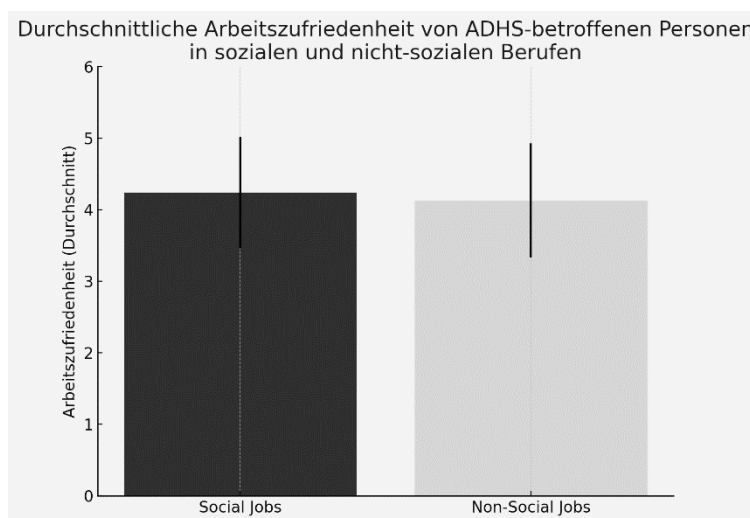


Abbildung 1

6.2.5 Überprüfung der fünften Hypothese

Die **Alternativhypothese (H5)** besagt, dass ADHS-betroffene Personen mit mehr Berufserfahrung über eine höhere Arbeitszufriedenheit berichten als solche mit weniger Berufserfahrung. Um diese Hypothese zu überprüfen, wurde eine

lineare Regressionsanalyse durchgeführt, bei der die Beziehung zwischen der Dauer der Berufserfahrung und der Arbeitszufriedenheit untersucht wurde. Die Nullhypothese (H_0) postuliert, dass es keinen signifikanten Unterschied in der Arbeitszufriedenheit zwischen ADHS-betroffenen Personen mit mehr und weniger Berufserfahrung gibt und dass die Berufserfahrung keinen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit von Personen mit ADHS hat.

Die Analyse der Daten ergab, dass die Berufserfahrung einen unstandardisierten Koeffizienten von $- .0079$ aufweist. Dies deutet darauf hin, dass eine Erhöhung der Berufserfahrung um ein Jahr zu einer minimalen Verringerung der Arbeitszufriedenheit führt. Der standardisierte Koeffizient für die Berufserfahrung beträgt $- .0995$, was ebenfalls einen negativen, jedoch schwachen Zusammenhang zwischen Berufserfahrung und Arbeitszufriedenheit zeigt.

Der p -Wert für die Berufserfahrung beträgt $.140$, was über dem typischen Signifikanzniveau von $.05$ liegt. Dies bedeutet, dass der Einfluss der Berufserfahrung auf die Arbeitszufriedenheit statistisch nicht signifikant ist. Das Bestimmtheitsmaß (R^2) liegt bei $.010$, was bedeutet, dass nur etwa 1% der Varianz in der Arbeitszufriedenheit durch die Berufserfahrung erklärt werden kann.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die vorliegenden Daten die Alternativhypothese (H_1), dass ADHS-betroffene Personen mit mehr Berufserfahrung über eine höhere Arbeitszufriedenheit berichten, nicht stützen. Stattdessen deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die Berufserfahrung keinen signifikanten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat. Daher wird die Nullhypothese (H_0), dass es keinen signifikanten Unterschied in der Arbeitszufriedenheit zwischen ADHS-betroffenen Personen mit mehr und weniger Berufserfahrung gibt, nicht abgelehnt.

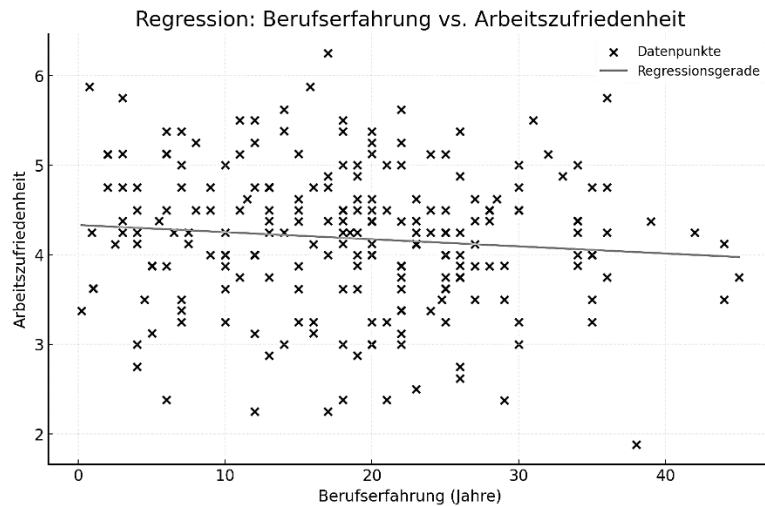


Abbildung 2

7. Diskussion

Die Diskussion der oben präsentierten Ergebnisse trägt zum Verständnis, kontextuellen Einordnung, sowie zum wissenschaftlichen Ausblick dieser Arbeit bei. Im folgenden Punkt werden die Forschungsergebnisse aller 5 Hypothesen (vgl. Kapitel 4.2) interpretiert und eingeordnet. Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass die Annahme beziehungsweise die Ablehnung der Hypothesen die Richtigkeit der Aussage nicht garantiert. Möglicherweise liefern die in dieser Arbeit vorliegenden Ergebnisse nicht genug Evidenz, um die Hypothesen zu bestätigen.

7.1 Diskussion der Hauptergebnisse

In Kapitel 6.2.1 wurden die in der **Alternativhypothese 1 (H1)** formulierten Annahmen überprüft, wonach ADHS-Personen höhere Werte in den Bereichen Gewissen, Integrität, Verträglichkeit und Extraversion aufweisen sollten, während sie niedrigere Werte in den Bereichen Belastbarkeit und Gewissenhaftigkeit sowie höhere Werte bei der Arbeitszufriedenheit zeigen sollten. Die Nullhypothese 1 ($H0_1$) postulierte hingegen, dass es keine signifikanten Unterschiede in diesen Dimensionen zwischen Personen mit und ohne ADHS gibt.

Die Ergebnisse spiegeln sowohl die Herausforderungen als auch die Potenziale von ADHS im beruflichen Kontext wider. Signifikante Unterschiede in der Gewissenhaftigkeit ($t = -4.29, p < .001$) weisen darauf hin, dass ADHS-Personen in diesem Bereich geringere Werte aufweisen, was Schwierigkeiten in Planung und Organisation bestätigt (Mohammad et al., 2022; Gomez & Corr, 2014). Im

Gegensatz dazu wurden bei Integrität und Extraversion keine signifikanten Unterschiede festgestellt, was darauf hindeutet, dass ADHS in diesen Dimensionen möglicherweise keine wesentlichen Auswirkungen hat, was im Widerspruch zur Hypothese H1 steht und die Nullhypothese stützt.

Hervorzuheben ist der signifikant positive Unterschied in der Verträglichkeit ($t = 2.17, p < .05$). Dies deutet darauf hin, dass ADHS-Personen tendenziell höhere Werte in dieser Persönlichkeitsdimension aufweisen, was auf eine stärkere soziale Sensibilität und positive interpersonelle Fähigkeiten hinweist (Schippers et al., 2022). Diese Erkenntnisse zeigen, dass ADHS nicht nur mit Herausforderungen verbunden ist, sondern auch wertvolle soziale Fähigkeiten mit sich bringen kann, die im Berufsleben von Vorteil sind. Im Bereich der Belastbarkeit ($t = - 5.22, p < .001$) zeigt sich, dass ADHS-Betroffene weniger widerstandsfähig sind, was durch die Studien von Fredriksen et al. (2014) und Barkley et al. (2018) untermauert wird. Diese Ergebnisse verdeutlichen die Notwendigkeit gezielter Unterstützung und Interventionen am Arbeitsplatz, um die spezifischen Herausforderungen von ADHS-Personen in diesem Bereich zu bewältigen.

Die fehlenden signifikanten Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit ($t = -.28, p = .78$) deuten darauf hin, dass diese möglicherweise stärker von externen Faktoren wie Arbeitsbedingungen beeinflusst wird als durch ADHS-Symptome selbst. Hier knüpft das JCM von Hackman und Oldham (1976) an (vgl. Kapitel 2.3), das die intrinsische Arbeitsmotivation durch fünf zentrale Dimensionen fördert: Anforderungsvielfalt, Ganzheitlichkeit der Aufgabe, Bedeutung der Aufgabe, Autonomie und Rückmeldung aus dem Arbeitsumfeld. Insbesondere die Förderung von Autonomie und die Bedeutung der Aufgabe könnten die Arbeitszufriedenheit von ADHS-Betroffenen positiv beeinflussen, da sie eine stärkere Identifikation mit ihrer Arbeit ermöglichen und ihre individuellen Stärken nutzen lassen (Haid et al., 2024).

Menschen mit ADHS besitzen oft Stärken wie Kreativität, Innovationsfähigkeit und Hyperfokus, die in Berufen, die Flexibilität und unkonventionelles Denken erfordern, von Vorteil sind, etwa in Musik, Journalismus, IT und Design (Taylor et al., 2020; Schippers et al., 2022; Lachenmeier, 2021; Bozionelos & Bozionelos, 2013). Arbeitgebende, die diese Potenziale erkennen und fördern, können nicht nur die Arbeitszufriedenheit der ADHS-Mitarbeiter steigern, sondern auch von deren einzigartigen Fähigkeiten profitieren (Champ et al., 2023;

Oscarsson et al., 2022) (vgl. Kapitel 3.2). Die Anwendung des JCM könnte dabei helfen, Arbeitsumgebungen zu schaffen, die die speziellen Stärken von ADHS-Betroffenen ansprechen und ihre Motivation und Leistung steigern.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die erwarteten positiven Unterschiede in der Verträglichkeit bei ADHS-Personen bestätigt wurden, während die Annahmen bezüglich der Arbeitszufriedenheit und Extraversion keine Unterstützung fanden. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass eine differenzierte Betrachtung der Auswirkungen von ADHS auf verschiedene Persönlichkeitsdimensionen notwendig ist. Sie unterstreichen zudem die Bedeutung eines stärkenbasierten Ansatzes, der die positiven Eigenschaften von ADHS-Personen in den Vordergrund stellt. Ein solcher Ansatz, unterstützt durch die Prinzipien des JCM, kann den Betroffenen helfen, ihre Stärken zu erkennen und effektiv einzusetzen, und gleichzeitig Arbeitgebenden neue Möglichkeiten bieten, die Neurodiversität ihrer Teams zu nutzen und so die Gesamteffizienz und Innovationskraft zu steigern.

Die **Alternativhypothese 2 (H2)** postulierte, dass Frauen mit ADHS höhere Werte in den Bereichen Offenheit, Integrität, Verträglichkeit, Extraversion und Arbeitszufriedenheit aufweisen als Männer mit ADHS. Die durchgeführten t-Tests zeigten jedoch, dass diese Hypothese weitgehend nicht gestützt wird. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass es in den meisten der untersuchten Bereiche keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede gibt.

Im Bereich der Offenheit konnte kein signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern festgestellt werden ($t = - 0.16$, $p = .87$). Diese Befunde widersprechen der Hypothese, die davon ausging, dass Frauen in diesem Bereich höhere Werte zeigen würden. Studien zeigen, dass Menschen mit ADHS oft eine erhöhte Offenheit für neue Erfahrungen aufweisen, was mit Kreativität, Neugier und Innovationsfähigkeit verbunden ist (DeYoung et al., 2008; Van Dijk et al., 2017). Allerdings wird in diesen Studien nicht explizit zwischen den Geschlechtern differenziert, was darauf hindeutet, dass Offenheit als Persönlichkeitsmerkmal bei ADHS-Betroffenen möglicherweise weniger von geschlechtsspezifischen Einflüssen abhängig ist und eher durch die ADHS-Symptomatik selbst geprägt wird.

Auch bei der Integrität zeigte sich kein signifikanter Unterschied zwischen Frauen und Männern mit ADHS ($t = - 1.34$, $p = .18$). Dies legt nahe, dass ADHS

keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in Bezug auf moralische Prinzipien, Ehrlichkeit und ethisches Verhalten hervorruft. Diese Ergebnisse widersprechen der Annahme, dass Frauen in dieser Dimension höhere Werte aufweisen könnten. Ähnlich wie bei der Offenheit könnte dies darauf hindeuten, dass Integrität weniger vom Geschlecht beeinflusst wird, sondern möglicherweise stärker mit anderen Faktoren wie den individuellen Lebenserfahrungen oder dem sozialen Umfeld verknüpft ist (vgl. Kapitel 3.1).

Ein weiterer Befund ergab sich im Bereich der Verträglichkeit. Entgegen der ursprünglichen Hypothese zeigten Männer signifikant höhere Werte als Frauen ($t = -2.43$, $p = .02$). Dieser Befund widerspricht der Annahme, dass Frauen aufgrund ihrer sozialen Rollen und Erwartungen eine höhere Verträglichkeit aufweisen würden. Die Studien von Schippers et al. (2022) und Taylor et al. (2020) betonen, dass Menschen mit ADHS oft über soziale Fähigkeiten wie Kreativität und Anpassungsfähigkeit verfügen, die im Berufsleben wertvoll sind. Diese Studien gehen jedoch nicht speziell auf geschlechtsspezifische Unterschiede in der Verträglichkeit ein, was darauf hindeutet, dass diese Ergebnisse neue Fragen aufwerfen und einer genaueren Untersuchung bedürfen, um zu klären, warum Männer in dieser Stichprobe höhere Verträglichkeitswerte aufweisen als Frauen.

Auch im Bereich der Extraversion ($t = -1.33$, $p = .19$) und der Arbeitszufriedenheit (alle $p > .05$) wurden keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern mit ADHS festgestellt. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass ADHS unabhängig vom Geschlecht ähnliche Auswirkungen auf diese Merkmale hat, was die Annahme höherer Werte bei Frauen nicht bestätigt. Mohammad et al. (2022) und andere Studien betonen, dass die Arbeitszufriedenheit von Menschen mit ADHS eher von der Passung zwischen Arbeitsumgebung und individuellen Bedürfnissen als von geschlechtsspezifischen Unterschieden abhängt, was die fehlenden Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit erklären könnte.

Zusammenfassend wird die Nullhypothese (H_0), die besagt, dass es keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern mit ADHS in den untersuchten Persönlichkeitsmerkmalen und der Arbeitszufriedenheit gibt, weitgehend beibehalten. Ein signifikanter Unterschied wurde lediglich in der Verträglichkeit festgestellt, jedoch in entgegengesetzter Richtung zur ursprünglichen Hypothese. Diese Ergebnisse werfen Fragen zur geschlechtsspezifischen Ausprägung von Persönlichkeitsmerkmalen bei ADHS auf

und deuten darauf hin, dass bisherige Annahmen über geschlechtsspezifische Unterschiede möglicherweise überdacht werden sollten.

Die Ergebnisse bestätigen die **Alternativhypothese 3 (H3)**, welche besagt, dass die Arbeitszufriedenheit von ADHS-betroffenen Personen deutlich stärker von individuellen Eigenschaften wie Offenheit und Verträglichkeit beeinflusst wird, während externe Faktoren wie Alter oder Geschlecht, wie in der Nullhypothese 3 ($H0_3$) angenommen, weniger Einfluss haben.

Die erste Regressionsanalyse, die sich auf die Persönlichkeitsmerkmale konzentrierte, zeigte, dass diese Merkmale einen erheblichen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben. Ein R^2 -Wert von .949, der darauf hinweist, dass nahezu 95 % der Varianz in der Arbeitszufriedenheit durch Persönlichkeitsmerkmale erklärt werden könnte, deutet auf eine sehr starke und direkte Beziehung zwischen diesen Merkmalen und der Arbeitszufriedenheit bei ADHS-betroffenen Personen hin. Dieser hohe Wert kann auf eine starke Korrelation zwischen den Merkmalen wie Gewissenhaftigkeit, Belastbarkeit, Extraversion, Verträglichkeit, Offenheit und Integrität und der Arbeitszufriedenheit hinweisen. Allerdings ist dieser Wert auch kritisch zu betrachten, da er möglicherweise auf eine Überspezifikation des Modells oder eine zu homogene Stichprobe hinweist. Es besteht die Gefahr, dass das Modell weniger gut generalisierbar ist und wichtige Einflussfaktoren wie das Arbeitsumfeld oder soziale Unterstützung nicht ausreichend berücksichtigt wurden. Weitere Analysen wären notwendig, um die Robustheit und Validität des Modells zu überprüfen.

Besonders nennenswert ist, dass Gewissenhaftigkeit den stärksten Einfluss hatte ($B = .283, p < .001$), gefolgt von Belastbarkeit ($B = .203, p < .001$), was darauf hindeutet, dass strukturierte und widerstandsfähige Persönlichkeiten im Arbeitsumfeld besonders zufriedenstellend agieren können. Auch Extraversion ($B = .096, p < .001$), Verträglichkeit ($B = .113, p < .001$), Offenheit ($B = .099, p < .001$) und Integrität ($B = .096, p < .001$) zeigten signifikante positive Einflüsse auf die Arbeitszufriedenheit, was die Bedeutung dieser individuellen Eigenschaften weiter hervorhebt (Schippers et al., 2022).

Im Gegensatz dazu verdeutlicht die zweite Regressionsanalyse, dass bestimmte externe Faktoren wie Alter und Angestelltenzeit ebenfalls signifikanten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit von ADHS-betroffenen Personen haben. Das

Modell erklärte jedoch insgesamt nur 3,2 % der Varianz in der Arbeitszufriedenheit ($R^2 = .032$), was auf einen geringeren Einfluss im Vergleich zu den Persönlichkeitsmerkmalen hinweist. Alter ($B = .0438, p < .001$) und Angestelltenzeit ($B = .045, p < .001$) erwiesen sich als signifikante Prädiktoren, während Geschlecht ($B = .105, p = .560$) keinen signifikanten Einfluss zeigte. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass demografische Variablen eine gewisse Rolle spielen, jedoch im Vergleich zu den individuellen Eigenschaften eine untergeordnete Bedeutung haben (Biederman et al., 2006; Kessler et al., 2005).

Diese Ergebnisse legen nahe, dass Menschen mit ADHS ihre berufliche Zufriedenheit stärker durch ihre individuellen Stärken und Persönlichkeitsmerkmale gestalten können, auch wenn bestimmte externe Faktoren ebenfalls eine Rolle spielen. Unterstützt wird dies durch den Forschungsbericht Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen. Insbesondere wird hervorgehoben, dass psychologische Erlebniszustände, wie das Empfinden von Gerechtigkeit, persönliche Weiterentwicklung und Einkommenszufriedenheit, eine wichtige Rolle für die Arbeitszufriedenheit spielen und unabhängig voneinander wirksam sind. Maßnahmen zur Förderung der Arbeitszufriedenheit bei ADHS-Betroffenen sollten darauf abzielen, individuelle Stärken zu unterstützen und weiterzuentwickeln, sowohl bei den Betroffenen selbst als auch im Umfeld. Effektive Strategien könnten persönliche Entwicklungsprogramme, gezieltes Coaching und Mentoring umfassen, um das Potenzial dieser Mitarbeitenden optimal zu nutzen (Oscarsson et al., 2022; Champ et al., 2023).

Studien zeigen, dass ein unterstützendes Arbeitsumfeld entscheidend ist, damit ADHS-Betroffene ihre Stärken einbringen können. Zusätzliche Ressourcen und gezielte Unterstützung am Arbeitsplatz können das Engagement und die Arbeitsleistung von ADHS-Mitarbeitern verbessern (Pawaskar et al., 2020). Solche Umgebungen sind wesentlich für ihre berufliche Zufriedenheit und können sowohl die Produktivität als auch die langfristige Bindung der Mitarbeiter ans Unternehmen erhöhen (Lachenmeier, 2021; Taylor et al., 2023) (vgl. Kapitel 3.3).

Abschließend zeigt die Untersuchung, dass die Alternativhypothese (H3), dass die Arbeitszufriedenheit von ADHS-betroffenen Personen stärker durch individuelle Eigenschaften als durch externe Faktoren beeinflusst wird, weitgehend unterstützt wird. Die Nullhypothese (H0₃) wird teilweise widerlegt, da externe Faktoren wie Alter und Angestelltenzeit signifikante, wenn auch geringere, Einflüsse

auf die Arbeitszufriedenheit zeigten. Diese Erkenntnisse vertiefen das Verständnis der Rolle individueller Persönlichkeitsmerkmale bei der Arbeitszufriedenheit von ADHS-Betroffenen und betonen die Notwendigkeit einer personalisierten Herangehensweise in ihrer Unterstützung und Förderung. Zukünftige Forschung könnte untersuchen, wie spezifische Berufsfelder und individuelle Persönlichkeitseigenschaften interagieren, um gezieltere Interventionen und Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln (McDowall, Doyle & Kiseleva, 2023).

Die Ergebnisse der Untersuchung widerlegen die **Alternativhypothese (H4)**, die annahm, dass ADHS-betroffene Personen in sozialen Berufen über eine signifikant höhere Arbeitszufriedenheit berichten als in nicht-sozialen Berufen. Die Analyse zeigt, dass der Unterschied in der durchschnittlichen Arbeitszufriedenheit zwischen den beiden Gruppen minimal ist: ADHS-betroffene Personen in sozialen Berufen berichten über eine durchschnittliche Arbeitszufriedenheit von 4.24, während jene in nicht-sozialen Berufen eine Zufriedenheit von 4.13 angeben.

Obwohl der Unterschied in den Mittelwerten der Arbeitszufriedenheit in die Richtung der Hypothese geht, bleibt dieser Unterschied statistisch unbedeutend. Der durchgeführte *t*-Test für unabhängige Stichproben ergab einen *t*-Wert von 1.08 und einen *p*-Wert von .281. Da der *p*-Wert deutlich über dem gängigen Signifikanzniveau von .05 liegt, kann der Unterschied in der Arbeitszufriedenheit zwischen den beiden Gruppen als statistisch nicht signifikant betrachtet werden. Dies deutet darauf hin, dass der geringe Unterschied in der Arbeitszufriedenheit eher zufällig ist und keine systematischen Unterschiede zwischen sozialen und nicht-sozialen Berufen aufweist.

Diese Ergebnisse stehen im Widerspruch zu der Annahme, dass soziale Berufe aufgrund ihrer interpersonellen Natur und der häufig damit verbundenen sozialen Unterstützung und Zusammenarbeit eine höhere Arbeitszufriedenheit für ADHS-betroffene Personen bieten könnten (Salazar, 2023; Blustein, 2011; Blustein, 2013). Tatsächlich scheint die Art des Berufs – ob sozial oder nicht-sozial – keinen signifikanten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit von ADHS-betroffenen Personen zu haben. Dies könnte darauf hindeuten, dass andere Faktoren, wie die Passung zwischen individuellen Persönlichkeitsmerkmalen und den beruflichen Anforderungen, eine größere Rolle spielen könnten als die bloße Kategorisierung des Berufs als sozial oder nicht-sozial (Hedlund & Jordal, 2024).

Ein möglicher Erklärungsansatz für diese Ergebnisse könnte darin liegen, dass sowohl soziale als auch nicht-soziale Berufe spezifische Vor- und Nachteile für ADHS-betroffene Personen mit sich bringen, die in der Summe zu einer vergleichbaren Arbeitszufriedenheit führen. So könnten soziale Berufe zwar durch intensive zwischenmenschliche Interaktionen vorteilhaft sein, gleichzeitig aber auch stressiger und anspruchsvoller sein, was potenziell negative Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit haben könnte. Nicht-soziale Berufe hingegen könnten weniger sozialen Stress, aber auch weniger zwischenmenschliche Unterstützung bieten, was zu einer Ausbalancierung der Zufriedenheitswerte führt (Hedlund & Jordal, 2024; Blustein, 2011; 2013).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die vorliegenden Ergebnisse die Nullhypothese (H_0) unterstützen, welche postuliert, dass es keinen signifikanten Unterschied in der Arbeitszufriedenheit zwischen ADHS-betroffenen Personen in sozialen und nicht-sozialen Berufen gibt. Die Ergebnisse legen nahe, dass die Arbeitszufriedenheit von ADHS-betroffenen Personen nicht entscheidend durch eine soziale Natur des Berufs beeinflusst wird. Zukünftige Forschung könnte untersuchen, welche Merkmale sozialer und nicht-sozialer Berufe ADHS-Betroffene als zufriedenstellend empfinden und wie diese optimiert werden können. Da die meisten Berufe menschlichen Kontakt erfordern, ist die Unterscheidung in soziale und nicht-soziale Berufe möglicherweise zu vereinfacht. Es könnte beispielsweise untersucht werden, ob ADHS-Betroffene besser mit einem hohen Maß an Kundeninteraktionen, wie sie zum Beispiel im Kundenservice üblich sind, zurechtkommen, oder ob sie in Rollen, die mehr interne Kommunikation erfordern, wie im Projektmanagement, erfolgreicher sind. Eine solch differenzierte Betrachtung könnte wertvolle Hinweise liefern, um die Arbeitszufriedenheit und berufliche Leistung von Menschen mit ADHS gezielt zu fördern.

Die Ergebnisse der Untersuchung widerlegen die **Alternativhypothese (H5)**, die annahm, dass ADHS-betroffene Personen mit mehr Berufserfahrung über eine höhere Arbeitszufriedenheit berichten als solche mit weniger Berufserfahrung. Die Analyse zeigt, dass der Zusammenhang zwischen Berufserfahrung und Arbeitszufriedenheit negativ, wenn auch schwach ist, was durch den unstandardisierten Koeffizienten von $-.0079$ und den standardisierten Koeffizienten von $-.0995$ belegt wird. Dies deutet darauf hin, dass mit zunehmender

Berufserfahrung die Arbeitszufriedenheit bei ADHS-betroffenen Personen minimal abnimmt, was im Widerspruch zu den Erwartungen steht. Diese Ergebnisse stehen im Gegensatz zu allgemeinen Forschungsergebnissen (Syahril et al., 2022; Putra, 2021), die nahelegen, dass Berufserfahrung häufig mit höherer Arbeitszufriedenheit korreliert, wie es auch Ng & Feldman (2010) in ihrer Meta-Analyse gezeigt haben.

Die statistische Signifikanz dieses Zusammenhangs, wie durch einen p -Wert von .140 bestätigt, legt nahe, dass Berufserfahrung keinen wesentlichen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit von Personen mit ADHS hat. Das Bestimmtheitsmaß (R^2) von .010 unterstützt diese Interpretation weiter, da es zeigt, dass lediglich 1 % der Varianz in der Arbeitszufriedenheit durch die Berufserfahrung erklärt wird. Diese Ergebnisse könnten darauf hinweisen, dass bei ADHS-betroffenen Personen spezifische Herausforderungen wie Schwierigkeiten in der Organisation und der Umgang mit Stress am Arbeitsplatz die Auswirkungen der Berufserfahrung auf die Arbeitszufriedenheit negativ beeinflussen, was von Schein et al. (2022) beschrieben wird.

Diese Ergebnisse werfen wichtige Fragen auf und stehen im Widerspruch zu Annahmen, dass Berufserfahrung typischerweise mit höherer Arbeitszufriedenheit einhergeht. Eine Erklärung könnte sein, dass ADHS-betroffene Personen durch langjährige Berufserfahrung stärker mit den Herausforderungen ihrer Störung konfrontiert werden, was zu geringerer Zufriedenheit führt. Alternativ könnte die Passung zum Arbeitsumfeld und individuelle Persönlichkeitsmerkmale wichtiger sein als die Dauer der Berufserfahrung, wie auch Jacobsson et al. (2021) und Mohammad et al. (2022) anmerken. Die Ergebnisse könnten zudem durch die Stichprobenszusammensetzung beeinflusst sein, da viele Teilnehmende in Berufen arbeiten, die aus Überzeugung und nicht aus Karriereambitionen gewählt wurden (vgl. Kapitel 6.1). In solchen Berufen könnte die Arbeitszufriedenheit von Anfang an höher sein, im Gegensatz zu Berufen mit Fokus auf Karriere und Einkommen. Ein stabiler Arbeitsalltag und geringe Gehaltserhöhungen könnten angesichts steigender Lebenshaltungskosten eine Herausforderung darstellen. Es wäre sinnvoll, die Beziehung zwischen Berufserfahrung und Arbeitszufriedenheit in verschiedenen Berufsgruppen zu untersuchen, um Unterschiede und Muster zu identifizieren.

Zukünftige Forschungen könnten sich darauf konzentrieren, welche spezifischen Faktoren innerhalb der Berufserfahrung möglicherweise die

Arbeitszufriedenheit beeinflussen und wie diese Aspekte bei der Unterstützung von ADHS-betroffenen Personen in ihrem Berufsleben optimiert werden können. Es wäre auch interessant zu untersuchen, ob die Art der beruflichen Tätigkeiten oder die Unterstützung am Arbeitsplatz einen moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Berufserfahrung und Arbeitszufriedenheit hat, was durch die Studien von Ng & Feldman (2010) sowie Mohammad et al. (2022) impliziert wird.

7.2 Diskussion der explorativen Analyse

Weitere Ergebnisse, die in der Studie ermittelt wurden, zeigen, dass von den 178 Personen mit einer Tendenz zu ADHS 76 mit ADHS diagnostiziert wurden, während 83 keine Diagnose erhielten. Auf der anderen Seite erhielten 151 von 195 Personen ohne Tendenz zu ADHS keine Diagnose, was darauf hinweist, dass eine fehlende Tendenz zu ADHS in den meisten Fällen nicht zu einer Diagnose führt. Interessanterweise wurden jedoch auch 26 Personen ohne Tendenz zu ADHS mit ADHS diagnostiziert, was darauf hindeuten könnte, dass es in einigen Fällen zu Fehldiagnosen kommt. Eine weitere Erklärung könnte darin liegen, dass Betroffene durch den Einsatz von Medikamenten und unterstützenden Hilfsmitteln ihre Symptome erfolgreich lindern konnten (vgl. Kapitel 7.3.3). Diese Diskrepanz unterstreicht die Notwendigkeit einer sorgfältigen und differenzierten Diagnostik, um sowohl Überdiagnosen als auch Unterdiagnosen zu vermeiden. Die Ergebnisse könnten Hinweise darauf bieten, wie die Diagnosetools weiter optimiert werden können, um eine höhere Genauigkeit in der Diagnose von ADHS zu erreichen.

7.3 Limitation

An dieser Stelle gilt es einige Einschränkungen, welche die vorliegende Untersuchung aufweist, zur Kenntnis zu nehmen

7.3.1 Literaturrecherche

Im Rahmen dieser Bachelorarbeit wird ein aktuelles Thema untersucht, das darauf abzielt, die bestehende Forschung auf diesem Gebiet zu erweitern. Obwohl die Arbeitszufriedenheit bereits umfassend erforscht wurde und verschiedene Modelle existieren, gestaltet sich die Entscheidung, welches Modell am besten geeignet ist, oft als schwierig. Die Auswirkungen von persönlichen Eigenschaften am Arbeitsplatz sind ebenfalls gut ausgearbeitet und es gibt eine Fülle von

Forschung im Bereich der Wirtschaft. Gleichwohl ist der derzeitige Forschungsstand zu ADHS noch stark defizitorientiert. Es existieren bislang nur wenige Studien, die sich mit den positiven Korrelationen oder förderlichen Eigenschaften von ADHS im beruflichen Kontext befassen. Zahlreiche der verfügbaren Quellen sind veraltet und entstammen einer Zeit, bevor sich ein Wandel in der Forschung bezüglich ADHS vollzog (Rivas-Vazquez et al., 2023). Dieser Wandel brachte zwar neue Perspektiven mit sich, doch auch die neueren Studien greifen häufig auf ältere Quellen zurück, und es fehlt an aktuellen, spezifischen Untersuchungen, die sich mit den potenziell positiven Auswirkungen von ADHS am Arbeitsplatz auseinandersetzen. Allerdings beginnt sich dieser Fokus allmählich zu ändern, da neuere Studien zunehmend versuchen, die positiven Aspekte von ADHS zu beleuchten (Lachenmeier, 2021; Schippers et al., 2022; Miller et al., 2024).

7.3.2 Stichprobe

Es ist wichtig zu betonen, dass die hier dargestellte Stichprobe nicht repräsentativ für die Gesamtheit aller Personen mit ADHS ist. Die vorliegende Stichprobe setzt sich zu 83,79 % aus weiblichen Teilnehmerinnen zusammen, was einen großen Anteil darstellt. Diese Ungleichverteilung könnte die Ergebnisse der Studie verzerren, da die Fragestellung der Studie sich nicht ausschließlich auf Frauen beschränkt (vgl. Kapitel 6.2.2). In der Realität sind Frauen bei der Diagnose von ADHS unterrepräsentiert, da ihre Symptome oft anders als bei Männern ausgeprägt sind und sie daher seltener diagnostiziert werden (Pagán et al., 2023). Um die Verteilung zu nutzen, hätten noch anderweitige Hypothesen mit Bezug auf Frauen oder Mütter genommen werden können, was jedoch bezüglich des Rahmens der Studie nicht weiter möglich war.

Ein weiterer potenzieller Problempunkt der Stichprobe liegt in der methodischen Akquisition der Teilnehmenden. Es ist möglich, dass die Rekrutierungsmethoden bestimmte demografische Gruppen bevorzugt haben, wie beispielsweise Frauen, die möglicherweise eher bereit sind, an Studien teilzunehmen oder in den Netzwerken vertreten sind, über die die Teilnehmende gewonnen wurden. Dies könnte zu einer Verzerrung der Stichprobe geführt haben.

7.3.3 Umfrage

Die in dieser Arbeit verwendeten Fragebögen waren der Adult Self-Report Scale (ASRS) V1.1 (WHO), der O-PER-A (QUELLE) und das IAZ-K (Erhebung der Arbeitszufriedenheit) (Kanning, 2021).

Der WHO-Fragebogen erwies sich zwar als gut auswertbar, doch einige Teilnehmende mit ADHS gaben Feedback, dass unklar war, ob sich die Fragen auf Zustände mit oder ohne Medikation beziehen. Da das Verhalten von Personen mit und ohne Medikation stark variieren kann, ist dies ein relevanter Punkt. Ebenso wurde angemerkt, dass Coping-Strategien, wie Kalendern, Weckern oder Post-its, einen erheblichen Einfluss auf die Bewältigung von Aufgaben hat. Diese Unterschiede hätten in der Untersuchung durch eine detailliertere Erläuterung der Dimensionen und deren Kontext stärker berücksichtigt werden können.

Der O-PER-A-Fragebogen war einfach auszuwerten und enthielt sinnvolle Konstrukte, doch es wurde angemerkt, dass einige Fragen sehr ähnlich klangen, was die Antwortgenauigkeit möglicherweise beeinflusst haben könnte.

Bei der Verwendung der Likert-Skala von 1-7, wie sie im IAZ-K zu finden ist, besteht eine erhöhte Gefahr der Tendenz zur Mitte im Antwortverhalten der Probanden. Zudem war die Auswertung dieses Instruments sehr umfangreich und führte zu einigen Problemen. Trotz des guten Konstrukts und der einfachen Verständlichkeit für die Befragten wurde die Auswertung durch zwei Fragen, die übersprungen werden konnten, zusätzlich erschwert.

7.4 Zusammenfassende Diskussion und Ausblick

Diese Arbeit untersuchte die positiven Facetten von Erwachsenen mit ADHS im beruflichen Kontext und deren Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Die Ergebnisse legen nahe, dass ADHS-Personen im Durchschnitt geringere Werte in der Gewissenhaftigkeit und höhere Werte in der Verträglichkeit aufweisen, was auf eine stärkere soziale Sensibilität hinweist, während in den Bereichen Integrität, Extraversion und Arbeitszufriedenheit keine signifikanten Unterschiede erkennbar waren (H1). Geschlechtsspezifische Unterschiede (H2) wurden weitgehend widerlegt, außer dass Männer in der Verträglichkeit höhere Werte zeigten. Dieses Ergebnis sollte jedoch mit Vorsicht interpretiert werden, da die ungleiche Stichprobenverteilung hierbei berücksichtigt werden muss. Es wurde auch bestätigt, dass individuelle Persönlichkeitsmerkmale die Arbeitszufriedenheit stärker

beeinflussen als externe Faktoren wie Alter, Geschlecht und Berufserfahrung (H3). Die Hypothesen über eine höhere Arbeitszufriedenheit in sozialen Berufen (H4) und einen positiven Zusammenhang zwischen Berufserfahrung und Arbeitszufriedenheit (H5) wurden nicht bestätigt. Zudem zeigte sich, dass 76 von 178 Personen mit einer Tendenz zu ADHS diagnostiziert wurden, während 83 keine Diagnose erhielten, was die Notwendigkeit einer präziseren Diagnostik unterstreicht.

In Anbetracht der zunehmenden Bedeutung von Arbeit und sozialer Integration, wie sie durch die steigende Arbeitszeit und das hohe Arbeitsvolumen in Deutschland verdeutlicht wird (Beckmannshagen & Sperling, 2024), ist es unerlässlich, die spezifischen Herausforderungen und Potenziale von Menschen mit Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS) im Berufsleben näher zu beleuchten. Die vorliegende Arbeit hat gezeigt, dass die positiven Eigenschaften von Erwachsenen mit ADHS im beruflichen Kontext nicht nur untersucht, sondern auch gezielt gefördert werden sollten, um ihr Potenzial vollständig zu nutzen. Dabei ist es entscheidend, praxisorientierte Ansätze zu entwickeln, die ADHS-Betroffenen dabei unterstützen, ihre spezifischen Herausforderungen im Arbeitsalltag erfolgreich zu bewältigen. Lachenmeier (2021) bietet in seinem Buch wertvolle Einblicke in die spezifischen Herausforderungen und Chancen, denen ADHS-Betroffene bei der Berufswahl und Karriereentwicklung gegenüberstehen, und gibt praktische Ratschläge, die in Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit integriert werden könnten. Darüber hinaus betonen Krause-Pilatus, Rinne und Schneider (2019), dass die Arbeitszufriedenheit in der modernen Arbeitswelt maßgeblich durch die Passgenauigkeit zwischen den individuellen Präferenzen der Arbeitnehmenden und den angebotenen flexiblen Arbeitsformen beeinflusst wird, was die Bedeutung eines flexiblen und anpassungsfähigen Arbeitsumfelds unterstreicht. Die überraschenden Ergebnisse zur Verträglichkeit könnten darauf hindeuten, dass geschlechtsspezifische Unterschiede bei ADHS möglicherweise anders verlaufen, als bisher angenommen, was die Notwendigkeit weiterer Untersuchungen verdeutlicht (Young et al., 2020). Der Artikel "Work-MAP Telehealth Metacognitive Work-Performance Intervention for Adults With ADHD" (Grinblat & Rosenblum, 2023) betont, dass individuell angepasste metakognitive Telemedizin-Interventionen, wie das Programm Work-MAP, entscheidend dazu beitragen können, die Arbeitsleistung und Lebensqualität von Erwachsenen mit

ADHS erheblich zu verbessern. Diese Interventionen zielen darauf ab, den Betroffenen durch gezielte Strategien und Techniken zu helfen, ihre Denkprozesse besser zu steuern und effektivere Arbeitsgewohnheiten zu entwickeln, was letztlich zu mehr Erfolg im Berufsleben und einer gesteigerten Lebensqualität führt. Diese Erkenntnisse verdeutlichen die Bedeutung von Interventionen, die gezielt auf die Bedürfnisse von ADHS-Betroffenen zugeschnitten sind, als potenzieller Ansatz zur Verbesserung der Arbeitsbeteiligung (Grinblat & Rosenblum, 2023). Die Erfahrungen von Krankenschwestern mit ADHS und/oder Autismus unterstreichen die Notwendigkeit, Arbeitsumgebungen besser an diese spezifischen Bedürfnisse anzupassen, um ihre Stärken wie Kreativität und Empathie zu fördern (Oscarsson et al., 2022; Yasin, 2023). Subklinische ADHS-Symptome beeinflussen das Wohlbefinden von Unternehmern und Angestellten, was die Wichtigkeit einer guten Passung zwischen beruflichen Anforderungen und individuellen Stärken hervorhebt (Fayyad et al., 2007; Polanczyk et al., 2007; Antshel, 2018). Es wird ebenfalls betont, dass kreative Selbstwirksamkeit gefördert werden sollte, um Innovationspotenzial in Unternehmen zu maximieren (Bandura, 1986; Gong et al., 2009; Zhou & George, 2001). Akademische Programme sollten sowohl konvergentes als auch divergentes Denken berücksichtigen, insbesondere bei Studierenden mit ADHS (Roberts et al., 2020). Die Motivation von ADHS-Betroffenen erfordert eine Anpassung von Strategien an individuelle extrinsische und intrinsische Bedürfnisse (Morsink et al., 2017). Psychosoziale Interventionen sind wirksam, jedoch gibt es einen Mangel an Studien zur Unterstützung von Erwachsenen mit ADHS am Arbeitsplatz, was weitere Forschung nahelegt (Adamou et al., 2013; de Graaf et al., 2008). Strukturierte, nicht-medikamentöse Therapieansätze zeigen signifikante Verbesserungen bei Erwachsenen mit ADHS und sind für die langfristige Lebensqualität wichtig (Hirvikoski et al., 2011). Schließlich bieten kognitive Remediation-Programme signifikante Vorteile für Erwachsene mit ADHS und sollten als ergänzende oder alternative Behandlungsmethode in Betracht gezogen werden (Stevenson et al., 2002).

Zukünftige Forschungen sollten darauf abzielen, diese positiven Facetten weiter zu erforschen und praxisorientierte Ansätze zu entwickeln, um Erwachsenen mit ADHS zu helfen, ihre spezifischen Herausforderungen im Arbeitsalltag zu meistern. Der Ausblick auf zukünftige Forschungsansätze zeigt, dass es essenziell ist, das Verständnis für ADHS im beruflichen Kontext zu vertiefen und innovative

Interventionen zu entwickeln, die sowohl die individuellen Stärken von ADHS-Betroffenen fördern als auch deren Arbeitszufriedenheit nachhaltig verbessern. Abschließend lässt sich festhalten, dass die vorliegende Arbeit die Bedeutung der positiven Facetten von ADHS im Berufskontext eindrucksvoll unterstrichen hat. Die Untersuchung zeigte, dass Erwachsene mit ADHS sowohl vor Herausforderungen stehen als auch über einzigartige Potenziale verfügen, die im beruflichen Umfeld gezielt gefördert werden sollten. Es wurde deutlich, dass die Stärken von ADHS-Betroffenen, wie Kreativität, sozio-affektive Fähigkeiten und Flexibilität, durch geeignete Arbeitsumgebungen und praxisorientierte Ansätze zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit und des beruflichen Erfolgs beitragen können. Das JCM bietet hierfür einen nützlichen Rahmen, indem es zeigt, wie Arbeitsplätze gestaltet werden können, um die intrinsische Motivation und Zufriedenheit zu steigern. Es sollten daher nicht nur weiterhin diese positiven Eigenschaften untersucht, sondern auch innovative Interventionen entwickelt werden, die ADHS-Betroffenen helfen, ihre spezifischen Herausforderungen im Arbeitsalltag zu meistern und ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Arbeit spielt eine zentrale Rolle im Leben der Menschen, sie trägt zur persönlichen Entwicklung bei und stellt einen wichtigen sozialen Knotenpunkt dar. Personen mit ADHS haben, wie jeder Mensch, sowohl positive als auch negative Eigenschaften und müssen im Ganzen gesehen werden. Daher ist es mehr als relevant, ein tieferes Verständnis für ADHS im beruflichen Kontext zu entwickeln und maßgeschneiderte Lösungen zu erarbeiten. Solche Ansätze sind entscheidend, um die Arbeitszufriedenheit und das Wohlbefinden von Menschen mit ADHS langfristig zu steigern und die Arbeit als wertvolle Ressource zu nutzen.

Literaturverzeichnis

- Adanlawo, E. F., Nkomo, N. Y., & Vezi-Magigaba, M. F. (2023). Compensation as a motivating factor of job satisfaction and performance. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 12(3), 131–139.
<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i3.2474>
- Alahiane, L., Zaam, Y., Abouqal, R., & Belayachi, J. (2023). Factors associated with recognition at work among nurses and the impact of recognition at work on health-related quality of life, job satisfaction and psychological health: a single-centre, cross-sectional study in Morocco. *BMJ Open*, 13(5), e051933.
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-051933>
- Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit. (2008). In *Springer-Lehrbuch* (S. 425–442). Springer Berlin Heidelberg.
- Attoe, D. E., & Climie, E. A. (2023). Miss. Diagnosis: A systematic review of ADHD in adult women. *Journal of Attention Disorders*, 27(7), 645–657.
<https://doi.org/10.1177/10870547231161533>
- Aufmerksamkeitsdefizitsyndrom*. (o. J.). BMG. Abgerufen 23. August 2024, von
<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/praevention/kindergesundheits/aufmerksamkeitsdefizitsyndrom>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223.
<https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Barkley, R. A., & Murphy, K. R. (2010). Impairment in occupational functioning and adult ADHD: The predictive utility of executive function (EF) ratings versus EF tests. *Archives of Clinical Neuropsychology: The Official Journal of the*

National Academy of Neuropsychologists, 25(3), 157–173.

<https://doi.org/10.1093/arclin/acq014>

Barkley, R. A., Murphy, K. R., & Fischer, M. (2008). *ADHD in Adults: What the Science Says*. Guilford Press.

Barkley, Russell A. (1997). Behavioral inhibition, sustained attention, and executive functions: Constructing a unifying theory of ADHD. *Psychological Bulletin*, 121(1), 65–94. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.121.1.65>

Barkley, Russell A. (Hrsg.). (2018). *Attention-deficit hyperactivity disorder, fourth edition: A handbook for diagnosis and treatment* (4. Aufl.). Guilford Publications.

Barkley, Russell A., & Fischer, M. (2011). Predicting impairment in major life activities and occupational functioning in hyperactive children as adults: Self-reported executive function (EF) deficits versus EF tests. *Developmental Neuropsychology*, 36(2), 137–161.

<https://doi.org/10.1080/87565641.2010.549877>

Beckmannshagen, M., & Sperling, A. (2024). *Durchschnittliche Arbeitszeiten in Deutschland sinken, Gesamtarbeitsvolumen auf Rekordhoch*.

https://doi.org/10.18723/DIW_WB:2024-16-1

Beglinger, L. J., Langbehn, D. R., Duff, K., Stierman, L., Black, D. W., Nehl, C., Anderson, K., Penziner, E., & Paulsen, J. S. (2007). Probability of obsessive and compulsive symptoms in Huntington's disease. *Biological Psychiatry*, 61(3), 415–418. <https://doi.org/10.1016/j.biopsych.2006.04.034>

BfArM - ICD-11 in Deutsch - Entwurfsfassung. (o. J.). Bfarm.de.

Abgerufen 23. August 2024, von

https://www.bfarm.de/DE/Kodiersysteme/Klassifikationen/ICD/ICD-11/uebersetzung/_node.html

- Bisset, M., Winter, L., Middeldorp, C. M., Coghill, D., Zendarski, N., Bellgrove, M. A., & Sciberras, E. (2022). Recent attitudes toward ADHD in the broader community: A systematic review. *Journal of Attention Disorders, 26*(4), 537–548. <https://doi.org/10.1177/10870547211003671>
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1), 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.004>
- Blustein, D. L. (2013). *The psychology of working*. Oxford University Press.
- Bozionelos, N., & Bozionelos, G. (2013). Attention deficit/hyperactivity disorder at work: Does it impact job performance? *The Academy of Management perspectives, 27*(3). <https://doi.org/10.5465/amp.2013.0107>
- Breslin, F. C., & Pole, J. D. (2009). Work injury risk among young people with learning disabilities and attention-deficit/hyperactivity disorder in Canada. *American Journal of Public Health, 99*(8), 1423–1430. <https://doi.org/10.2105/ajph.2008.140855>
- Brod, M., Johnston, J., Able, S., & Swindle, R. (2006). Validation of the adult attention-deficit/hyperactivity disorder quality-of-life scale (AAQoL): A disease-specific quality-of-life measure. *Quality of Life Research: An International Journal of Quality of Life Aspects of Treatment, Care and Rehabilitation, 15*(1), 117–129. <https://doi.org/10.1007/s11136-005-8325-z>
- Brook, J. S., Brook, D. W., Zhang, C., Seltzer, N., & Finch, S. J. (2013). Adolescent ADHD and adult physical and mental health, work performance, and financial stress. *Pediatrics, 131*(1), 5–13. <https://doi.org/10.1542/peds.2012-1725>

- Brown, J. E. (2022). Pursuing a scientific career with ADHD. *Nature Reviews. Endocrinology*, 18(6), 325–326. <https://doi.org/10.1038/s41574-022-00664-9>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2021a). *FORSCHUNGSBERICHT 590 - Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen*.
<https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-590-arbeitszufriedenheit-und-arbeitsbedingungen.html>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2021b). *Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen - Forschungsbericht 590*. <https://doi.org/ISSN0174-4992>.
- Bussing, R., Koro-Ljungberg, M., Noguchi, K., Mason, D., Mayerson, G., & Garvan, C. W. (2012). Willingness to use ADHD treatments: A mixed methods study of perceptions by adolescents, parents, health professionals and teachers. *Social Science & Medicine* (1982), 74(1), 92–100.
<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2011.10.009>
- Caye, A., Rocha, T. B.-M., Anselmi, L., Murray, J., Menezes, A. M. B., Barros, F. C., Gonçalves, H., Wehrmeister, F., Jensen, C. M., Steinhausen, H.-C., Swanson, J. M., Kieling, C., & Rohde, L. A. (2016). Attention-deficit/hyperactivity disorder trajectories from childhood to young adulthood: Evidence from a birth cohort supporting a late-onset syndrome. *JAMA Psychiatry (Chicago, Ill.)*, 73(7), 705.
<https://doi.org/10.1001/jamapsychiatry.2016.0383>
- Champ, R. E., Adamou, M., & Tolchard, B. (2023). Seeking connection, autonomy, and emotional feedback: A self-determination theory of self-regulation in attention-deficit hyperactivity disorder. *Psychological Review*, 130(3), 569–603. <https://doi.org/10.1037/rev0000398>

- Dan Edvinsson , Eva Lindström , Kerstin Bingenfors , Tommy Lewander , Lisa Ekselius. (2013). *Gender differences of axis I and II comorbidity in subjects diagnosed with attention-deficit hyperactivity disorder as adults.*
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *The Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.499>
- Demerouti, Evangelia, Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *The Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Deutschen Institut für medizinische Dokumentation und Information, DIMDI. (1994). *ICD-10: Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme. 10. Revision: Band I - Systematisches Verzeichnis. Version 1.0, Stand August 1994.* Springer Berlin Heidelberg.
- DeYoung, C. G., Peterson, J. B., Séguin, J. R., & Tremblay, R. E. (2008). Externalizing behavior and the higher order factors of the Big Five. *Journal of Abnormal Psychology*, 117(4), 947–953. <https://doi.org/10.1037/a0013742>
- Diagnostic and statistical manual of mental disorders, 5th edition.* (2013). American Psychiatric Publishing, Inc. <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596.893619>
- Dobrosavljevic, M., Solares, C., Cortese, S., Andershed, H., & Larsson, H. (2020). Prevalence of attention-deficit/hyperactivity disorder in older adults: A systematic review and meta-analysis. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 118, 282–289. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2020.07.042>
- Döring, N., & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften.* Springer Berlin Heidelberg.

- Eccleston, L., Williams, J., Knowles, S., & Soulsby, L. (2019). Adolescent experiences of living with a diagnosis of ADHD: a systematic review and thematic synthesis. *Emotional and Behavioural Difficulties: The Journal of the Association of Workers for Children with Emotional and Behavioural Difficulties*, 24(2), 119–135. <https://doi.org/10.1080/13632752.2019.1582762>
- Edvinsson, D., Lindström, E., Bingefors, K., Lewander, T., & Ekselius, L. (2013). Gender differences of axis I and II comorbidity in subjects diagnosed with attention-deficit hyperactivity disorder as adults. *PubMed*, 25(3), 165–174. <https://doi.org/10.1111/j.1601-5215.2012.00682.x>
- Fageera, W., Sengupta, S. M., Fortier, M.-È., Grizenko, N., Babienco, S., Labbe, A., & Joobar, R. (2021). Sex-dependent complex association of TPH2 with multiple dimensions of ADHD. *Progress in Neuro-Psychopharmacology and Biological Psychiatry*, 110(110296), 110296. <https://doi.org/10.1016/j.pnpbp.2021.110296>
- Faraone, S. V., Asherson, P., Banaschewski, T., Biederman, J., Buitelaar, J. K., Ramos-Quiroga, J. A., Rohde, L. A., Sonuga-Barke, E. J. S., Tannock, R., & Franke, B. (2015). Attention-deficit/hyperactivity disorder. *Nature Reviews. Disease Primers*, 1(1). <https://doi.org/10.1038/nrdp.2015.20>
- Fredriksen, M., Dahl, A. A., Martinsen, E. W., Klungsoyr, O., Faraone, S. V., & Peleikis, D. E. (2014). Childhood and persistent ADHD symptoms associated with educational failure and long-term occupational disability in adult ADHD. *Attention Deficit and Hyperactivity Disorders*, 6(2), 87–99. <https://doi.org/10.1007/s12402-014-0126-1>
- Fuermaier, A. B. M., Tucha, L., Butzbach, M., Weisbrod, M., Aschenbrenner, S., & Tucha, O. (2021). ADHD at the workplace: ADHD symptoms, diagnostic

status, and work-related functioning. *Journal of Neural Transmission (Vienna, Austria)*. <https://doi.org/10.1007/s00702-021-02309-z>

Gershon, J., & Gershon, J. (2002). A meta-analytic review of gender differences in ADHD. *Journal of Attention Disorders*, 5(3), 143–154.
<https://doi.org/10.1177/108705470200500302>

Goodman, D. W., Mitchell, S., Rhodewalt, L., & Surman, C. B. H. (2016). Clinical presentation, diagnosis and treatment of attention-deficit hyperactivity disorder (ADHD) in older adults: A review of the evidence and its implications for clinical care. *Drugs & Aging*, 33(1), 27–36.
<https://doi.org/10.1007/s40266-015-0327-0>

Grinblat, N., & Rosenblum, S. (2023). Work-MAP telehealth metacognitive work-performance intervention for adults with ADHD: Randomized controlled trial. *OTJR: Occupation, Participation and Health*, 43(3), 435–445.
<https://doi.org/10.1177/15394492231159902>

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)

Haid, M., Albrecht, J. N., Niederkofler, C., & Moser, D. (2024). Appreciation in hospitality workplaces, a job characteristics model application from a Generation Z perspective. *Current Issues in Tourism*, 1–15.
<https://doi.org/10.1080/13683500.2024.2370385>

Händel, M. N., Rohde, J. F., Rimestad, M. L., Bandak, E., Birkefoss, K., Tendal, B., Lemcke, S., & Callesen, H. E. (2021). Efficacy and safety of polyunsaturated fatty acids supplementation in the treatment of Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD) in children and adolescents: A

systematic review and meta-analysis of clinical trials. *Nutrients*, 13(4), 1226.

<https://doi.org/10.3390/nu13041226>

Harzer, C., & Ruch, W. (2012). When the job is a calling: The role of applying one's signature strengths at work. *The Journal of Positive Psychology*, 7(5), 362–371. <https://doi.org/10.1080/17439760.2012.702784>

Hayward, S. M., McVilly, K. R., & Stokes, M. A. (2018). Challenges for females with high functioning autism in the workplace: a systematic review. *Disability and Rehabilitation*, 40(3), 249–258.

<https://doi.org/10.1080/09638288.2016.1254284>

Hedlund, Å., & Jordal, M. (2024). Feeling like an untapped resource. Experiences of working life among nurses with ADHD and/or autism: An interview study. *International Journal of Nursing Studies*, 158(104857), 104857.

<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2024.104857>

Helgesson, M., Björkenstam, E., Rahman, S., Gustafsson, K., Taipale, H., Tanskanen, A., Ekselius, L., & Mittendorfer-Rutz, E. (2023). Labour market marginalisation in young adults diagnosed with attention-deficit hyperactivity disorder (ADHD): a population-based longitudinal cohort study in Sweden. *Psychological Medicine*, 53(4), 1224–1232.

<https://doi.org/10.1017/s0033291721002701>

Herzberg, F. (1971). *The motivation-hygiene theory*. *Organizational Behavior: Essential Theories of Motivation and Leadership*.

Hirvikoski, T., Waaler, E., Alfredsson, J., Pihlgren, C., Holmström, A., Johnson, A., Rück, J., Wiwe, C., Bothén, P., & Nordström, A.-L. (2011). Reduced ADHD symptoms in adults with ADHD after structured skills training group: Results

from a randomized controlled trial. *Behaviour Research and Therapy*, 49(3), 175–185. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2011.01.001>

Jacobsson, P., Hopwood, C. J., Söderpalm, B., & Nilsson, T. (2021). Adult ADHD and emerging models of maladaptive personality: a meta-analytic review. *BMC Psychiatry*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12888-021-03284-1>

Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *The Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>

Karaferis, D., Aletras, V., & Niakas, D. (2023). Job satisfaction of primary healthcare professionals: a cross-sectional survey in Greece: Job satisfaction in Greek primary care. *Acta Bio-Medica : Atenei Parmensis*, 94(3), e2023077–e2023077. <https://doi.org/10.23750/abm.v94i3.13878>

Klassifikationen der Berufe - Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

(o. J.). Arbeitsagentur.de. Abgerufen 23. August 2024, von

<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/Klassifikation-der-Berufe-Nav.html>

Kooij, J. J. S., Huss, M., Asherson, P., Akehurst, R., Beusterien, K., French, A., Sasané, R., & Hodgkins, P. (2012). Distinguishing comorbidity and successful management of adult ADHD. *Journal of Attention Disorders*, 16(5_suppl), 3S-19S. <https://doi.org/10.1177/1087054711435361>

Krause-Pilatus, A., Rinne, U., Schneider, H. (August 2019). Arbeitszufriedenheit in der modernen Arbeitswelt. *IZA Standpunkte – Institute of Labor Economics, Standpunkte Nr. 94.*

<https://www.iza.org/publications/s/94/arbeitszufriedenheit-in-der-modernen-arbeitswelt>

- Lachenmeier, H. (2021). *Mit ADHS erfolgreich im Beruf: So wandeln Sie vermeintliche Schwächen in Stärken um*. Springer.
- Libutzki, B., Neukirch, B., Kittel-Schneider, S., Reif, A., & Hartman, C. A. (2023). Risk of accidents and unintentional injuries in men and women with attention deficit hyperactivity disorder across the adult lifespan. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 147(2), 145–154. <https://doi.org/10.1111/acps.13524>
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21–31. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>
- Masters Program in Public Health, Universitas Sebelas Maret, & Hapsari, F. R. P. (2023). Meta analysis of factors Associated with job satisfaction in health workers. *Journal of health policy and management*, 8(3), 214–223. <https://doi.org/10.26911/thejhpm.2023.08.03.05>
- Mcdowall, A., Doyle, N., & Kiseleva, M. (2023). *Neurodiversity at work: demand, supply and a gap analysis*.
- Meier-Credner, A., & Muschalla, B. (2020). Kann Ungerechtigkeit bei der Arbeit krank machen? Grundannahmen, subjektive Wahrnehmung und Person-Job-Fit. *Verhaltenstherapie*, 30(3), 256–265. <https://doi.org/10.1159/000502920>
- Merkt, J., & Petermann, F. (2015). ADHS bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen. *Zeitschrift für Psychiatrie Psychologie und Psychotherapie*, 63(3), 187–196. <https://doi.org/10.1024/1661-4747/a000239>

- Miller, C. L., Jelinkova, K., Charabin, E. C., & Climie, E. A. (2024). Parent and child-reported strengths of children with ADHD. *Canadian Journal of School Psychology, 39*(1), 3–28. <https://doi.org/10.1177/08295735231225261>
- Mohammad, S., Miguet, M., Rukh, G., Schiöth, H. B., & Mwinyi, J. (2023). Job satisfaction and job tenure of people with mental health disorders: a UK Biobank cohort study. *Scandinavian Journal of Public Health, 51*(8), 1248–1257. <https://doi.org/10.1177/14034948221119639>
- Morsink, S., Sonuga-Barke, E., Mies, G., Glorie, N., Lemiere, J., Van der Oord, S., & Danckaerts, M. (2017). What motivates individuals with ADHD? A qualitative analysis from the adolescent's point of view. *European Child & Adolescent Psychiatry, 26*(8), 923–932. <https://doi.org/10.1007/s00787-017-0961-7>
- Mowlem, F. D., Rosenqvist, M. A., Martin, J., Lichtenstein, P., Asherson, P., & Larsson, H. (2019). Sex differences in predicting ADHD clinical diagnosis and pharmacological treatment. *European Child & Adolescent Psychiatry, 28*(4), 481–489. <https://doi.org/10.1007/s00787-018-1211-3>
- Mueller, A. K., Fuermaier, A. B. M., Koerts, J., & Tucha, L. (2012). Stigma in attention deficit hyperactivity disorder. *Attention Deficit and Hyperactivity Disorders, 4*(3), 101–114. <https://doi.org/10.1007/s12402-012-0085-3>
- Nakai, T., Tsuji, T., Tsuda, H., Sotodate, T., Namba, Y., Uenishi, T., Iwasaki, K., Kokubo, K., & Tomita, H. (2022). Working conditions, work productivity, quality of life, and depressive symptoms in undiagnosed adults with and without attention-deficit/hyperactivity disorder (ADHD) symptoms during the COVID-19 pandemic. *Neuropsychiatric Disease and Treatment, 18*, 1561–1572. <https://doi.org/10.2147/ndt.s358085>

- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677–718.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x>
- Nigg, J. T. (2006). Temperament and developmental psychopathology. *Journal of Child Psychology and Psychiatry, and Allied Disciplines*, 47(3–4), 395–422.
<https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.2006.01612.x>
- Obispo Salazar, K. J. (2023). Dimensions of role and identity in young informal workers in the tourism sector. *European Psychiatry: The Journal of the Association of European Psychiatrists*, 66(S1), S956–S957.
<https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2023.2029>
- Olver, M. E., Sewall, L. A., Sarty, G. E., Lewis, K., & Wong, S. C. P. (2015). A cluster analytic examination and external validation of psychopathic offender subtypes in a multisite sample of Canadian federal offenders. *Journal of Abnormal Psychology*, 124(2), 355–371. <https://doi.org/10.1037/abn0000038>
- Oscarsson, M., Nelson, M., Rozental, A., Ginsberg, Y., Carlbring, P., & Jönsson, F. (2022). Stress and work-related mental illness among working adults with ADHD: a qualitative study. *BMC Psychiatry*, 22(1).
<https://doi.org/10.1186/s12888-022-04409-w>
- Papachristopoulos, K., Gradito Dubord, M.-A., Jauvin, F., Forest, J., & Coulombe, P. (2023). Positive impact, creativity, and innovative behavior at work: The mediating role of basic needs satisfaction. *Behavioral Sciences*, 13(12), 984.
<https://doi.org/10.3390/bs13120984>
- Partridge, B., Lucke, J., & Hall, W. (2014). Over-diagnosed and over-treated: a survey of Australian public attitudes towards the acceptability of drug

treatment for depression and ADHD. *BMC Psychiatry*, 14(1).

<https://doi.org/10.1186/1471-244x-14-74>

Pawaskar, M., Fridman, M., Grebla, R., & Madhoo, M. (2020). Comparison of quality of life, productivity, functioning and self-esteem in adults diagnosed with ADHD and with symptomatic ADHD. *Journal of Attention Disorders*, 24(1), 136–144. <https://doi.org/10.1177/1087054719841129>

Philipsen, A. (2024). Frauen mit ADHS - spezifische Herausforderungen. *DNP - Die Neurologie & Psychiatrie*, 25(3), 3–3. <https://doi.org/10.1007/s15202-024-6267-y>

Polanczyk, G., M. D., de Lima, M. S., M. D., Ph. D., Horta, B. L., M. D., Ph. D., Biederman, J., M. D., & Rohde, L. A., M. D., Ph. D. (2007). The worldwide prevalence of ADHD: A systematic review and metaregression analysis. *The American Journal of Psychiatry*, 164(6), 942–948. <https://doi.org/10.1176/ajp.2007.164.6.942>

Polner, B., Aichert, D., Macare, C., Costa, A., & Ettinger, U. (2015). Gently restless: association of ADHD-like traits with response inhibition and interference control. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, 265(8), 689–699. <https://doi.org/10.1007/s00406-014-0531-7>

Putra, P. Y. T. (2021). The influence of situational leadership, work environment, competence, and motivation on employee job satisfaction at the National Library of Indonesia. *International Journal of Current Science Research and Review*, 04(07). <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v4-i7-23>

Quinn, P. O., & Madhoo, M. (2014). A review of attention-deficit/hyperactivity disorder in women and girls: Uncovering this hidden diagnosis. *The primary care companion to CNS disorders*. <https://doi.org/10.4088/pcc.13r01596>

- Retz-Junginger, P., Retz, W., Blocher, D., Weijers, H.-G., Trott, G.-E., Wender, P. H., & Rössler, M. (2002). Wender Utah Rating Scale (WURS-k) - Die deutsche Kurzform zur retrospektiven Erfassung des hyperkinetischen Syndroms bei Erwachsenen. *Springer-Verlag: Der Nervenarzt*, 73(9), 830–838. <https://doi.org/10.1007/s00115-001-1215-x>
- Rivas-Vazquez, R. A., Diaz, S. G., Visser, M. M., & Rivas-Vazquez, A. A. (2023). Adult ADHD: Underdiagnosis of a treatable condition. *Journal of Health Service Psychology*, 49(1), 11–19. <https://doi.org/10.1007/s42843-023-00077-w>
- Rosario-Hernández, E., Rovira-Millán, L., Santiago-Pacheco, E., Arzola-Berrios, X., Padovani, C. M., Francesquini-Oquendo, S., Soto-Franceschini, J., Pons-Madera, J. I., Peña, L., & Vélez, E. (2020). ADHD and its effects on job performance: A moderated mediation model. *Revista caribena de psicología*, 1–25. <https://doi.org/10.37226/rcp.2020/01>
- Rösler, M., Retz-Junginger, P., Retz, W., Stieglitz, R.-D. (2021). *Homburger ADHS-Skalen für Erwachsene*. Testzentrale.de. <https://www.testzentrale.de/shop/homburger-adhs-skalen-fuer-erwachsene-93680.html>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *The American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.68>
- Safren, S. A., Perlman, C. A., Sprich, S., & Otto, M. W. (2008). *Kognitive Verhaltenstherapie der ADHS des Erwachsenenalters: Deutsche Bearbeitung von: E. Sobanski, M. Schumacher-Stien, B. Alm* (1. Aufl.). MWV Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.

- Sanders, M. R., Kirby, J. N., Tellegen, C. L., & Day, J. J. (2014). The Triple P-Positive Parenting Program: A systematic review and meta-analysis of a multi-level system of parenting support. *Clinical Psychology Review, 34*(4), 337–357. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2014.04.003>
- Schein, J., Cloutier, M., Gauthier-Loiselle, M., Bungay, R., Guerin, A., & Childress, A. (2023). Symptoms associated with ADHD/treatment-related adverse side effects and their impact on quality of life and work productivity in adults with ADHD. *Current Medical Research and Opinion, 39*(1), 149–159. <https://doi.org/10.1080/03007995.2022.2122228>
- Schippers, L. M., Horstman, L. I., Velde, H. van de, Pereira, R. R., Zinkstok, J., Mostert, J. C., Greven, C. U., & Hoogman, M. (2022). A qualitative and quantitative study of self-reported positive characteristics of individuals with ADHD. *Frontiers in psychiatry, 13*. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.922788>
- Schuler, H. (Hrsg.). (2004). Organisationspsychologie 1 - Grundlagen und Personalpsychologie, Enzyklopädie der Psychologie. In Hg.) (S. 597–672). Göttingen Hogrefe.
- Sedgwick-Müller, J. A., Müller-Sedgwick, U., Adamou, M., Catani, M., Champ, R., Gudjónsson, G., Hank, D., Pitts, M., Young, S., & Asherson, P. (2022). University students with attention deficit hyperactivity disorder (ADHD): a consensus statement from the UK Adult ADHD Network (UKAAN). *BMC Psychiatry, 22*(1). <https://doi.org/10.1186/s12888-022-03898-z>
- Seemab, S., & Faisal, M. M. (2023). The moderating role of work engagement in the relationship of attention deficit hyperactivity disorder with employees' outcomes. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences, 13*(4). <https://doi.org/10.56536/70n7rg19>

- Silva, A. A., Souza, J. M. P. de, Borges, F. N. da S., & Fischer, F. M. (2010). Health-related quality of life and working conditions among nursing providers. *Revista de saude publica*, 44(4), 718–725. <https://doi.org/10.1590/s0034-89102010000400016>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2014). Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological Reports*, 114(1), 68–77. <https://doi.org/10.2466/14.02.pr0.114k14w0>
- Smith, J., & Taylor, A. (2023). What are the implications of job satisfaction on employee performance. *Journal of Applied Psychology*, 108(Vol. 5), 345–367. <https://doi.org/e-ISSN:2686-1461>
- Stevenson, C. S., Whitmont, S., Bornholt, L., Livesey, D., & Stevenson, R. J. (2002). A cognitive remediation programme for adults with Attention Deficit Hyperactivity Disorder. *The Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 36(5), 610–616. <https://doi.org/10.1046/j.1440-1614.2002.01052.x>
- Still, G. F. (2006). Some abnormal psychical conditions in children: Excerpts from three lectures. *Journal of Attention Disorders*, 10(2), 126–136. <https://doi.org/10.1177/1087054706288114>
- Stolte, M., Trindade-Pons, V., Vlaming, P., Jakobi, B., Franke, B., Kroesbergen, E. H., Baas, M., & Hoogman, M. (2022). Characterizing creative thinking and creative achievements in relation to symptoms of attention-deficit/hyperactivity disorder and autism spectrum disorder. *Frontiers in psychiatry*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.909202>

- Syahril, S., Indrayani, I., Catrayasa, I. W., & Gaddafi, M. (2022). The effect of education level, work experience and work environment on job satisfaction through job motivation as intervening variables in the planning, research and development agency of karimun district. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology (IJSET)*, 1(12), 715–724. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i12.77>
- Taylor, C. L., Esmaili Zaghi, A., Kaufman, J. C., Reis, S. M., & Renzulli, J. S. (2020). Divergent thinking and academic performance of students with attention deficit hyperactivity disorder characteristics in engineering. *Journal of Engineering Education*, 109(2), 213–229. <https://doi.org/10.1002/jee.20310>
- The Influence of Situational Leadership, Work Experience, and Education Level on Work Motivation of Surabaya City Transportation Service Employees. (o. J.). *Journal of Sustainability Business Research*.
- van der Laan, L., Ormsby, G., Fergusson, L., & McIlveen, P. (2023). Is this work? Revisiting the definition of work in the 21st century. *Journal of Work-Applied Management*, 15(2), 252–272. <https://doi.org/10.1108/jwam-04-2023-0035>
- Van Dijk, F. E., Mostert, J., Glennon, J., Onnink, M., Dammers, J., Vasquez, A. A., Kan, C., Verkes, R. J., Hoogman, M., Franke, B., & Buitelaar, J. K. (2017). Five factor model personality traits relate to adult attention-deficit/hyperactivity disorder but not to their distinct neurocognitive profiles. *Psychiatry Research*, 258, 255–261. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2017.08.037>
- Wiener, J., Malone, M., Varma, A., Markel, C., Biondic, D., Tannock, R., & Humphries, T. (2012). Children's perceptions of their ADHD symptoms:

- Positive illusions, attributions, and stigma. *Canadian Journal of School Psychology*, 27(3), 217–242. <https://doi.org/10.1177/0829573512451972>
- Yasin, Y. M., Alomari, A., Al-Hamad, A., & Kehyayan, V. (2024). The impact of COVID-19 on nurses' job satisfaction: a systematic review and meta-analysis. *Frontiers in public health*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1285101>
- Yen, C., Valentine, E. P., & Chiang, M.-C. (2024). The use of transcranial magnetic stimulation in attention optimization research: A review from basic theory to findings in attention-deficit/hyperactivity disorder and depression. *Life (Basel, Switzerland)*, 14(3), 329. <https://doi.org/10.3390/life14030329>
- Young, S., Adamo, N., Ásgeirsdóttir, B. B., Branney, P., Beckett, M., Colley, W., Cubbin, S., Deeley, Q., Farrag, E., Gudjonsson, G., Hill, P., Hollingdale, J., Kilic, O., Lloyd, T., Mason, P., Paliokosta, E., Perecherla, S., Sedgwick, J., Skirrow, C., ... Woodhouse, E. (2020). Females with ADHD: An expert consensus statement taking a lifespan approach providing guidance for the identification and treatment of attention-deficit/ hyperactivity disorder in girls and women. *BMC Psychiatry*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12888-020-02707-9>
- Yulainda, A., & Kusasi, F. (2018). The Effect of Work Experience, Position Promotion and Career Development on Employee Job Satisfaction at PT. *Employee Job Satisfaction at PT. X. Ark of Innovation Journal*, 2(1).

Anhang

Eigenständigkeitserklärung

Name, Vorname:

Eberth, Julia

Matrikelnummer:

212901204

Titel der Abschlussarbeit:

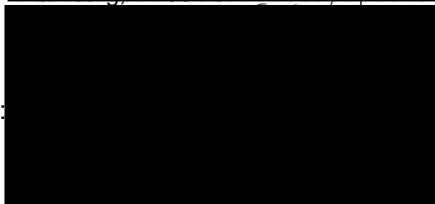
Potenzial und Stärken von Erwachsenen mit ADHS im Berufsleben

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Abschlussarbeit eigenständig ohne fremde Hilfe und nur unter Verwendung der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle sinngemäß und wörtlich übernommenen Textstellen aus der Literatur bzw. dem Internet habe ich als solche kenntlich gemacht.

Ich versichere, dass ich keine KI-basierten Hilfsmittel verwendet habe, um die vorliegende Abschlussarbeit ganz oder in Teilen zu erstellen. Diese Versicherung umfasst dabei jegliche Stufen der Recherche, Konzeption, Strukturierung und inhaltlichen Ausgestaltung der Arbeit. Auf keiner dieser Bearbeitungsstufen habe ich Inhalte verwendet, welche durch KI-basierte Hilfsmittel erstellt wurden.

Ort, Datum: Hamburg, 24.08.2024

Unterschrift:



Optional:

Elektronische Veröffentlichung meiner Abschlussarbeit

1. Rechtseinräumung

Ich räume der MSH Medical School Hamburg GmbH (im Folgenden: die Hochschule) das nicht exklusive, kostenfreie, zeitlich unbefristete Recht ein, (a) die Abschlussarbeit und (b) zugehörige Metadaten und Abstracts, die von mir geliefert und/oder durch die Hochschule ergänzt werden,

- auf ihrem Publikationsserver zu veröffentlichen,
- im Internet öffentlich zugänglich zu machen,
- in andere Datenformate zu konvertieren,
- elektronische Vervielfältigungsstücke anzufertigen und zu speichern.

Die Hochschule darf dabei Dritte als Hilfspersonen einschalten. Sie ist nicht zur Nutzung der genannten Rechte verpflichtet und ist insbesondere frei in der Entscheidung, ob und wann sie die Abschlussarbeit veröffentlicht und wie lange sie diese öffentlich zugänglich macht.

Sollte die Abschlussarbeit veröffentlicht werden, so ist mir bewusst, dass die Hochschule gesetzlich dazu verpflichtet ist, die Abschlussarbeit an die Deutsche Nationalbibliothek sowie die Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg zu liefern.

2. Kein Verstoß gegen gesetzliche Vorschriften oder Rechte Dritter

Ich versichere, dass der Nutzung der in Ziffer 1 eingeräumten Rechte durch die Hochschule keine Rechtshindernisse entgegenstehen. Sollte ich Kenntnis von etwaigen Rechtshindernissen erlangen, setze ich die Hochschule davon unverzüglich in Kenntnis. Sollte die Hochschule dies verlangen,

übergebe ich ihr unverzüglich alle notwendigen Informationen und Daten zur Klärung eventueller Rechtshindernisse, die der Nutzung der in Ziffer 1 eingeräumten Rechte entgegenstehen könnten. Von etwaigen Ansprüchen Dritter, die sich aus der Verletzung ihrer Rechte durch die Veröffentlichung meiner Abschlussarbeit ergeben, stelle ich die Hochschule frei.

3. Verarbeitung meiner personenbezogenen Daten

Ich nehme zur Kenntnis, dass die Hochschule für die Dauer der Nutzung der in Ziffer 1 eingeräumten Rechte, also zeitlich unbefristet, meinen Namen und geeignete Metadaten zur Abschlussarbeit (personenbezogene Daten im Sinne der Datenschutzgrundverordnung, DSGVO) verarbeitet. Insbesondere können diese Daten im Internet öffentlich zugänglich gemacht werden und an die Deutsche Nationalbibliothek, die Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg und an Hilfspersonen der Hochschule im Sinne der Ziffer 1 weitergegeben werden.

Rechtsgrundlage für die Verarbeitung sind Art. 6 Abs. 1 lit. b und lit. c DSGVO.

Mir stehen hinsichtlich der Verarbeitung meiner personenbezogenen Daten gegenüber der Hochschule Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung oder Einschränkung der Verarbeitung zu sowie ein Beschwerderecht bei der zuständigen Aufsichtsbehörde.

Den Datenschutzbeauftragten der Hochschule erreiche ich unter datenschutz@medicalschoo-hamburg.de.

Ort, Datum: Hamburg, 24.08.2024

Unterschrift: _____



1) Berechnung OPERA Aspekte

Die Aspekte werden basierend auf den Itemrohwerten berechnet. Invertierte Items sind entsprechend gekennzeichnet.

Anmerkung: Itembezeichnung siehe Tabelle 1 nummerierte Itemliste

Resilienz = RES_04 (invertiert) + RES_06 (invertiert) + RES_01 (invertiert) + RES_03 (invertiert) + RES_07 (invertiert) + RES_05 (invertiert) + RES_02 (invertiert)

Planen und Organisieren = PO_03 + PO_07 + PO_02 + PO_06 + PO_04 + PO_01 + PO_05

Durchsetzungsvermögen = DV_02 (invertiert) + DV_06 (invertiert) + DV_04 (invertiert) + DV_01 + DV_05 + DV_03 + DV_07 (invertiert) + DV_08

Hilfsbereitschaft + Empathie = HE_01 + HE_05 + HE_02 + HE_06 + HE_04 + HE_03

Aufrichtigkeit = AUF_03 (invertiert) + AUF_02 (invertiert) + AUF_01 (invertiert) + AUF_06 (invertiert) + AUF_05 (invertiert) + AUF_04 (invertiert)

Ausgeglichenheit = AUS_05 + AUS_02 + AUS_06 + AUS_03 + AUS_04 + AUS_07 (invertiert) + AUS_01 (invertiert)

Bescheidenheit = BES_05 (invertiert) + BES_01 (invertiert) + BES_04 (invertiert) + BES_02 (invertiert) + BES_03 (invertiert) + BES_06 (invertiert)

Offenheit für Ästhetik = OfÄ_02 + OfÄ_06 + OfÄ_01 + OfÄ_03 + OfÄ_04 (invertiert) + OfÄ_05

Leistungsmotivation = LM_06 + LM_05 + LM_07 + LM_01 + LM_02 + LM_03 + LM_04 (invertiert)

Kontaktfreude = KF_04 + KF_05 (invertiert) + KF_03 + KF_06 (invertiert) + KF_02 + KF_01

Offenheit für Neues = OfN_06 + OfN_04 + OfN_05 + OfN_03 + OfN_01 + OfN_02

Kooperationsbereitschaft = KB_08 + KB_07 + KB_06 + KB_05 + KB_02 + KB_03 + KB_04 + KB_01

2) Berechnung OPERA Faktoren

Die Summenwerte der Aspekte werden normiert (T-Werte).

Für die Berechnung der Faktorwerte werden jeweils die Summenwerte der T-Werte der beiden zugehörigen Aspekte gebildet. Diese werden nochmals normiert.

Belastbarkeit = T-Wert (Resilienz) + T-Wert (Ausgeglichenheit)

→ Summenwert der T-Werte wird entsprechend der Normtabellen normiert = T-Wert (Faktor Belastbarkeit)

Gewissenhaftigkeit = T-Wert (Planen und Organisieren) + T-Wert (Leistungsmotivation)

→ Summenwert der T-Werte wird entsprechend der Normtabellen normiert = T-Wert (Faktor Gewissenhaftigkeit)

Extraversion = T-Wert (Kontaktfreude) + T-Wert (Durchsetzungsvermögen)

→ Summenwert der T-Werte wird entsprechend der Normtabellen normiert = T-Wert (Faktor Extraversion)

Verträglichkeit = T-Wert (Hilfsbereitschaft und Empathie) + T-Wert (Kooperationsbereitschaft)

→ Summenwert der T-Werte wird entsprechend der Normtabellen normiert = T-Wert (Verträglichkeit)

Offenheit = T-Wert (Offenheit für Ästhetik) + T-Wert (Offenheit für Neues)

→ Summenwert der T-Werte wird entsprechend der Normtabellen normiert = T-Wert (Offenheit)

Integrität = T-Wert (Bescheidenheit) + T-Wert (Aufrichtigkeit)

→ Summenwert der T-Werte wird entsprechend der Normtabellen normiert = T-Wert (Integrität)

Aufrichtigkeit

Testwert	T-Werte	PR	Stanine	z-Wert
6	23	0,3	1	-2,73
7	27	1,1	1	-2,30
8	29	1,9	1	-2,08
9	30	2,2	1	-2,01
10	30	2,5	1	-1,96
11	31	2,8	1	-1,91
12	32	3,3	1	-1,84
13	33	4,0	2	-1,75
14	34	5,4	2	-1,60
15	35	7,2	2	-1,46
16	37	9,0	2	-1,34
17	37	10,5	2	-1,25
18	38	11,8	3	-1,19
19	39	13,2	3	-1,12
20	40	15,4	3	-1,02
21	41	18,2	3	-0,91
22	42	21,4	3	-0,79
23	43	25,0	4	-0,67
24	44	29,0	4	-0,55
25	46	33,5	4	-0,43
26	47	39,5	4	-0,27
27	49	46,5	5	-0,09
28	51	54,0	5	0,10
29	53	60,6	6	0,27
30	54	67,1	6	0,44
31	57	74,7	6	0,66
32	59	81,2	7	0,89
33	61	86,1	7	1,09
34	63	90,9	8	1,33
35	67	95,6	8	1,71
36	75	99,3	9	2,47

Bescheidenheit

Testwert	T-Werte	PR	Stanine	z-Wert
6	23	0,1	1	-3,00
7	22	0,3	1	-2,76
8	26	0,8	1	-2,41
9	28	1,6	1	-2,15
10	31	2,9	1	-1,90
11	33	4,2	2	-1,73
12	34	5,5	2	-1,59
13	35	7,1	2	-1,47

14	36	8,5	2	-1,37
15	37	10,4	2	-1,26
16	39	12,9	3	-1,13
17	40	15,4	3	-1,02
18	41	18,5	3	-0,90
19	42	22,0	3	-0,77
20	44	26,0	4	-0,64
21	45	31,4	4	-0,48
22	47	37,9	4	-0,31
23	49	44,7	5	-0,13
24	50	51,7	5	0,04
25	52	57,7	5	0,19
26	53	63,3	6	0,34
27	55	69,8	6	0,52
28	57	75,7	6	0,70
29	59	80,9	7	0,87
30	61	85,9	7	1,07
31	63	89,6	8	1,26
32	65	92,8	8	1,46
33	66	95,0	8	1,64
34	69	97,0	9	1,88
35	72	98,7	9	2,22
36	77	99,6	9	2,69

Integrität

Testwert	T-Wert	PR	Stanine	z-Wert
40	20	0,1	1	-3,00
41	20	0,1	1	-3,00
42	20	0,1	1	-3,00
43	20	0,1	1	-3,00
44	20	0,1	1	-3,00
45	20	0,1	1	-3,00
46	20	0,1	1	-3,00
47	20	0,1	1	-3,00
48	20	0,1	1	-3,00
49	20	0,1	1	-3,00
50	20	0,1	1	-3,00
51	20	0,1	1	-3,00
52	20	0,1	1	-3,00
53	22	0,2	1	-2,83
54	22	0,2	1	-2,83
55	22	0,2	1	-2,83
56	24	0,4	1	-2,62
57	24	0,5	1	-2,56
58	25	0,6	1	-2,50

59	27	1,0	1	-2,34
60	27	1,1	1	-2,27
61	28	1,5	1	-2,18
62	30	2,0	1	-2,05
63	30	2,4	1	-1,99
64	31	2,6	1	-1,95
65	31	2,8	1	-1,92
66	31	3,2	1	-1,86
67	32	3,4	1	-1,83
68	32	3,8	1	-1,77
69	33	4,2	2	-1,73
70	33	4,7	2	-1,68
71	34	5,5	2	-1,60
72	34	5,8	2	-1,57
73	35	6,6	2	-1,51
74	36	7,4	2	-1,45
75	36	7,8	2	-1,42
76	36	8,5	2	-1,37
77	37	9,2	2	-1,33
78	37	10,0	2	-1,28
79	38	10,8	2	-1,24
80	38	11,6	3	-1,19
81	38	12,4	3	-1,16
82	39	13,6	3	-1,10
83	39	14,5	3	-1,06
84	40	15,7	3	-1,01
85	40	17,0	3	-0,96
86	41	18,1	3	-0,91
87	42	20,0	3	-0,84
88	42	21,8	3	-0,78
89	43	23,2	4	-0,73
90	43	25,2	4	-0,67
91	44	27,8	4	-0,59
92	45	29,3	4	-0,54
93	45	31,2	4	-0,49
94	46	33,6	4	-0,42
95	46	35,4	4	-0,37
96	47	38,3	4	-0,30
97	48	40,2	5	-0,25
98	48	42,6	5	-0,19
99	49	45,3	5	-0,12
100	49	46,9	5	-0,08
101	50	49,9	5	0,00
102	51	52,1	5	0,05
103	51	54,4	5	0,11
104	52	57,1	5	0,18
105	52	58,9	5	0,22

106	53	61,7	6	0,30
107	53	63,7	6	0,35
108	54	65,5	6	0,40
109	55	67,8	6	0,46
110	55	69,7	6	0,52
111	56	71,9	6	0,58
112	57	74,2	6	0,65
113	57	75,8	6	0,70
114	58	77,4	7	0,75
115	58	79,1	7	0,81
116	59	80,6	7	0,86
117	59	81,6	7	0,90
118	60	83,1	7	0,96
119	60	84,4	7	1,01
120	61	85,7	7	1,07
121	61	86,7	7	1,11
122	62	88,2	7	1,19
123	62	89,4	8	1,25
124	63	90,1	8	1,29
125	64	91,4	8	1,36
126	64	92,5	8	1,44
127	65	93,1	8	1,49
128	66	94,0	8	1,56
129	66	94,8	8	1,63
130	67	95,2	8	1,66
131	67	95,8	8	1,73
132	68	96,5	9	1,81
133	68	96,8	9	1,85
134	69	97,1	9	1,90
135	70	97,6	9	1,97
136	70	97,7	9	2,00
137	70	97,9	9	2,04
138	71	98,1	9	2,08
139	71	98,2	9	2,11
140	71	98,4	9	2,15
141	72	98,7	9	2,21
142	72	98,7	9	2,23
143	73	98,8	9	2,27
144	74	99,3	9	2,44
145	74	99,3	9	2,44
146	74	99,3	9	2,44
147	76	99,6	9	2,62
148	76	99,6	9	2,62
149	76	99,6	9	2,62
150	77	99,6	9	2,66
151	77	99,6	9	2,66
152	78	99,8	9	2,83

153	78	99,8	9	2,83
154	78	99,8	9	2,83
155	80	99,9	9	3,00
156	80	99,9	9	3,00
157	80	99,9	9	3,00
158	80	99,9	9	3,00
159	80	99,9	9	3,00
160	80	99,9	9	3,00

Hilfsbereitschaft und Empathie

Testwert	T-Wert	PR	Stanine	z-Wert
6	20	0,1	1	-3,00
7	22	0,2	1	-2,83
8	24	0,5	1	-2,59
9	26	0,8	1	-2,43
10	27	1,2	1	-2,26
11	29	2,0	1	-2,06
12	31	3,1	1	-1,87
13	32	3,9	1	-1,77
14	33	4,7	2	-1,67
15	34	5,9	2	-1,56
16	35	7,3	2	-1,45
17	37	9,0	2	-1,34
18	38	10,9	2	-1,23
19	39	12,6	3	-1,14
20	40	14,8	3	-1,04
21	41	17,9	3	-0,92
22	42	21,5	3	-0,79
23	43	25,5	4	-0,66
24	45	29,9	4	-0,53
25	46	35,6	4	-0,37
26	48	42,3	5	-0,19
27	50	48,6	5	-0,04
28	51	55,5	5	0,14
29	54	64,0	6	0,36
30	56	72,5	6	0,60
31	58	79,1	7	0,81
32	60	85,1	7	1,04
33	63	90,0	8	1,28
34	66	94,1	8	1,57
35	70	97,5	9	1,96
36	76	99,5	9	2,59

Kooperationsbereitschaft

Testwert	T-Wert	PR	Stanine	z-Wert
8	20	0,1	1	-3,00
9	20	0,1	1	-3,00
10	20	0,1	1	-3,00
11	21	0,2	1	-2,94
12	22	0,2	1	-2,82
13	23	0,4	1	-2,67
14	24	0,5	1	-2,55
15	25	0,7	1	-2,47
16	26	0,8	1	-2,42
17	27	1,0	1	-2,34
18	28	1,3	1	-2,22
19	28	1,5	1	-2,17
20	29	1,7	1	-2,13
21	30	2,0	1	-2,05
22	31	2,8	1	-1,92
23	32	3,7	1	-1,79
24	34	5,0	2	-1,65
25	35	7,0	2	-1,48
26	37	8,9	2	-1,34
27	38	10,6	2	-1,25
28	39	13,0	3	-1,13
29	40	15,6	3	-1,01
30	41	18,3	3	-0,90
31	42	21,6	3	-0,79
32	43	25,2	4	-0,67
33	45	29,4	4	-0,54
34	46	35,0	4	-0,39
35	48	41,7	5	-0,21
36	50	49,1	5	-0,02
37	52	56,3	5	0,16
38	54	63,9	6	0,35
39	56	71,6	6	0,57
40	58	78,5	7	0,79
41	60	84,8	7	1,03
42	62	89,3	8	1,24
43	65	93,0	8	1,48
44	68	96,2	9	1,78
45	71	98,1	9	2,06
46	74	99,2	9	2,42
47	78	99,8	9	2,83
48	80	99,9	9	3,00

Verträglichkeit

Testwert	T-Wert	PR	Stanine	z-Wert
40	20	0,1	1	-3,00
41	20	0,1	1	-3,00
42	20	0,1	1	-3,00
43	20	0,1	1	-3,00
44	20	0,1	1	-3,00
45	20	0,1	1	-3,00
46	21	0,2	1	-2,94
47	22	0,2	1	-2,82
48	22	0,3	1	-2,75
49	23	0,4	1	-2,67
50	24	0,5	1	-2,55
51	25	0,6	1	-2,49
52	26	0,8	1	-2,42
53	26	0,9	1	-2,35
54	27	1,0	1	-2,33
55	27	1,0	1	-2,32
56	27	1,1	1	-2,30
57	27	1,1	1	-2,28
58	28	1,2	1	-2,25
59	28	1,4	1	-2,21
60	28	1,6	1	-2,15
61	29	1,8	1	-2,11
62	29	2,0	1	-2,05
63	30	2,3	1	-2,00
64	31	2,7	1	-1,92
65	32	3,4	1	-1,83
66	32	4,0	1	-1,76
67	33	4,7	2	-1,68
68	34	5,3	2	-1,62
69	34	5,9	2	-1,57
70	35	6,5	2	-1,51
71	35	6,9	2	-1,48
72	35	7,2	2	-1,46
73	35	7,4	2	-1,45
74	36	7,8	2	-1,42
75	36	8,6	2	-1,36
76	37	9,5	2	-1,31
77	37	10,4	2	-1,26
78	38	11,2	3	-1,22
79	38	12,0	3	-1,17
80	39	13,2	3	-1,12
81	40	14,7	3	-1,05
82	40	16,2	3	-0,99

83	41	17,6	3	-0,93
84	41	18,9	3	-0,88
85	42	20,1	3	-0,84
86	42	21,7	3	-0,78
87	43	23,5	4	-0,72
88	43	25,0	4	-0,67
89	44	26,6	4	-0,63
90	44	28,0	4	-0,58
91	45	29,9	4	-0,53
92	45	31,8	4	-0,47
93	46	33,1	4	-0,44
94	46	35,2	4	-0,38
95	47	37,5	4	-0,32
96	47	39,7	4	-0,26
97	48	41,8	5	-0,21
98	48	43,5	5	-0,16
99	49	45,3	5	-0,12
100	49	47,5	5	-0,06
101	50	49,9	5	0,00
102	51	52,2	5	0,05
103	51	54,4	5	0,11
104	52	57,2	5	0,18
105	52	59,5	5	0,24
106	53	61,2	6	0,28
107	53	62,9	6	0,33
108	54	64,7	6	0,38
109	54	66,7	6	0,43
110	55	69,4	6	0,51
111	56	72,2	6	0,59
112	57	74,5	6	0,66
113	57	76,2	6	0,71
114	58	78,1	7	0,77
115	58	80,0	7	0,84
116	59	81,3	7	0,89
117	59	82,7	7	0,94
118	60	84,3	7	1,01
119	61	85,9	7	1,08
120	61	87,2	7	1,13
121	62	88,3	7	1,19
122	62	89,3	8	1,24
123	63	90,4	8	1,30
124	64	91,3	8	1,36
125	64	92,3	8	1,42
126	65	93,1	8	1,49
127	65	93,5	8	1,52
128	66	94,2	8	1,58
129	66	94,9	8	1,64

130	67	95,1	8	1,65
131	67	95,9	8	1,74
132	68	96,6	9	1,83
133	68	96,8	9	1,85
134	69	97,1	9	1,89
135	69	97,4	9	1,94
136	69	97,4	9	1,94
137	70	97,6	9	1,97
138	71	98,0	9	2,06
139	71	98,3	9	2,13
140	71	98,4	9	2,14
141	72	98,7	9	2,23
142	73	98,9	9	2,30
143	73	98,9	9	2,30
144	74	99,1	9	2,38
145	75	99,3	9	2,46
146	75	99,3	9	2,46
147	76	99,5	9	2,56
148	77	99,7	9	2,71
149	78	99,7	9	2,75
150	78	99,8	9	2,82
151	79	99,8	9	2,88
152	79	99,8	9	2,88
153	79	99,8	9	2,88
154	79	99,8	9	2,94
155	80	99,9	9	3,00
156	80	99,9	9	3,00
157	80	99,9	9	3,00
158	80	99,9	9	3,00
159	80	99,9	9	3,00
160	80	99,9	9	3,00

Offenheit für Ästhetik

Testwert	T-Wert	PR	Stanine	z-Wert
6	20	0,1	1	-3,00
7	21	0,2	1	-2,88
8	23	0,3	1	-2,71
9	23	0,4	1	-2,66
10	25	0,6	1	-2,52
11	28	1,4	1	-2,20
12	31	2,7	1	-1,92
13	33	4,2	2	-1,72
14	34	5,9	2	-1,57
15	36	8,4	2	-1,38

16	39	13,1	3	-1,12
17	41	18,4	3	-0,90
18	43	23,9	4	-0,71
19	45	29,3	4	-0,55
20	46	34,4	4	-0,40
21	47	39,7	4	-0,26
22	49	45,2	5	-0,12
23	50	50,4	5	0,01
24	51	55,6	5	0,14
25	53	60,7	6	0,27
26	54	65,7	6	0,40
27	55	70,7	6	0,54
28	57	75,0	6	0,67
29	58	79,7	7	0,83
30	60	84,0	7	0,99
31	61	87,1	7	1,13
32	63	90,1	8	1,29
33	65	93,1	8	1,48
34	67	95,5	8	1,69
35	69	97,4	9	1,94
36	75	99,4	9	2,53

Offenheit für Neues

Testwert	T-Wert	PR	Stanine	z-Wert
6	20	0,1	1	-3,00
7	20	0,1	1	-3,00
8	20	0,1	1	-3,00
9	20	0,1	1	-3,00
10	21	0,2	1	-2,94
11	21	0,2	1	-2,88
12	21	0,2	1	-2,88
13	22	0,2	1	-2,82
14	23	0,4	1	-2,67
15	24	0,5	1	-2,58
16	25	0,6	1	-2,52
17	27	0,9	1	-2,35
18	28	1,5	1	-2,17
19	30	2,1	1	-2,03
20	32	3,3	1	-1,84
21	33	4,9	2	-1,66
22	35	6,5	2	-1,51
23	36	8,2	2	-1,39
24	37	10,0	2	-1,28

25	39	13,5	3	-1,10
26	41	18,3	3	-0,90
27	43	24,3	4	-0,70
28	45	31,6	4	-0,48
29	47	39,5	4	-0,27
30	50	48,1	5	-0,05
31	52	57,5	5	0,19
32	54	66,4	6	0,42
33	57	74,4	6	0,66
34	60	82,9	7	0,95
35	63	90,8	8	1,33
36	73	98,8	9	2,27

Offenheit

Testwert	T-Wert	PR	Stanine	z-Wert
40	20	0,1	1	-3,00
41	20	0,1	1	-3,00
42	20	0,1	1	-3,00
43	20	0,1	1	-3,00
44	20	0,1	1	-3,00
45	20	0,1	1	-3,00
46	20	0,1	1	-3,00
47	20	0,1	1	-3,00
48	21	0,2	1	-2,94
49	21	0,2	1	-2,88
50	22	0,2	1	-2,82
51	22	0,3	1	-2,75
52	22	0,3	1	-2,75
53	22	0,3	1	-2,75
54	22	0,3	1	-2,75
55	22	0,3	1	-2,75
56	23	0,4	1	-2,67
57	24	0,5	1	-2,58
58	24	0,5	1	-2,55
59	25	0,6	1	-2,52
60	25	0,6	1	-2,49
61	26	0,8	1	-2,42
62	26	0,9	1	-2,37
63	27	1,0	1	-2,34
64	27	1,2	1	-2,25
65	28	1,4	1	-2,19
66	29	1,7	1	-2,12
67	30	2,1	1	-2,02

68	30	2,4	1	-1,97
69	31	2,7	1	-1,92
70	31	3,1	1	-1,86
71	32	3,6	1	-1,80
72	33	4,2	2	-1,73
73	33	4,7	2	-1,68
74	34	5,1	2	-1,64
75	34	5,8	2	-1,57
76	35	6,7	2	-1,50
77	36	7,7	2	-1,42
78	36	8,7	2	-1,36
79	37	9,7	2	-1,30
80	38	10,6	2	-1,25
81	38	11,5	3	-1,20
82	39	12,8	3	-1,14
83	39	14,0	3	-1,08
84	40	15,2	3	-1,03
85	40	16,5	3	-0,98
86	41	18,4	3	-0,90
87	42	20,4	3	-0,83
88	42	22,0	3	-0,77
89	43	23,8	4	-0,71
90	43	25,7	4	-0,65
91	44	27,8	4	-0,59
92	45	30,0	4	-0,52
93	46	32,7	4	-0,45
94	46	34,7	4	-0,39
95	47	36,6	4	-0,34
96	47	39,0	4	-0,28
97	48	41,2	5	-0,22
98	48	43,6	5	-0,16
99	49	46,3	5	-0,09
100	50	48,5	5	-0,04
101	50	50,9	5	0,02
102	51	53,3	5	0,08
103	52	56,0	5	0,15
104	52	58,8	5	0,22
105	53	60,8	6	0,27
106	53	62,5	6	0,32
107	54	64,4	6	0,37
108	54	66,4	6	0,42
109	55	68,3	6	0,48
110	55	70,7	6	0,54
111	56	73,1	6	0,62
112	57	75,3	6	0,68
113	57	77,1	7	0,74
114	58	78,7	7	0,80

115	59	80,9	7	0,88
116	59	82,3	7	0,93
117	60	83,4	7	0,97
118	61	85,3	7	1,05
119	61	86,5	7	1,10
120	61	87,5	7	1,15
121	62	88,7	7	1,21
122	62	89,3	8	1,24
123	63	90,1	8	1,29
124	63	91,1	8	1,35
125	64	91,9	8	1,40
126	65	92,7	8	1,45
127	65	93,6	8	1,52
128	66	94,3	8	1,58
129	66	94,8	8	1,62
130	67	95,3	8	1,67
131	67	95,7	8	1,72
132	68	96,2	9	1,78
133	68	96,7	9	1,83
134	69	96,8	9	1,85
135	69	97,1	9	1,89
136	69	97,4	9	1,94
137	70	97,5	9	1,95
138	71	98,0	9	2,05
139	72	98,4	9	2,15
140	73	98,8	9	2,26
141	74	99,1	9	2,37
142	75	99,3	9	2,48
143	76	99,5	9	2,58
144	76	99,5	9	2,58
145	76	99,5	9	2,58
146	76	99,5	9	2,58
147	76	99,5	9	2,58
148	78	99,7	9	2,79
149	80	99,9	9	3,00
150	80	99,9	9	3,00
151	80	99,9	9	3,00
152	80	99,9	9	3,00
153	80	99,9	9	3,00
154	80	99,9	9	3,00
155	80	99,9	9	3,00
156	80	99,9	9	3,00
157	80	99,9	9	3,00
158	80	99,9	9	3,00
159	80	99,9	9	3,00
160	80	99,9	9	3,00

Kontaktfreude

Testwert	T-Wert	PR	Stanine	z-Wert
6	22	0,3	1	-2,76
7	26	0,8	1	-2,43
8	27	1,1	1	-2,30
9	28	1,4	1	-2,20
10	29	2,0	1	-2,06
11	31	3,0	1	-1,88
12	33	4,8	2	-1,67
13	35	6,6	2	-1,50
14	36	8,3	2	-1,39
15	37	10,5	2	-1,25
16	39	13,6	3	-1,10
17	41	17,2	3	-0,94
18	42	21,1	3	-0,80
19	43	24,9	4	-0,68
20	44	28,8	4	-0,56
21	46	33,5	4	-0,43
22	47	38,2	4	-0,30
23	48	43,0	5	-0,18
24	50	48,2	5	-0,04
25	51	53,9	5	0,10
26	52	59,8	5	0,25
27	54	65,8	6	0,41
28	56	71,1	6	0,56
29	57	75,8	6	0,70
30	59	81,9	7	0,91
31	62	88,0	7	1,18
32	64	92,5	8	1,44
33	67	95,1	8	1,65
34	69	97,2	9	1,91
35	73	98,9	9	2,29
36	78	99,7	9	2,76

Durchsetzungsvermögen

Testwert	T-Wert	PR	Stanine	z-Wert
8	20	0,1	1	-3,00
9	20	0,1	1	-3,00
10	20	0,1	1	-3,00

11	20	0,1	1	-3,00
12	21	0,2	1	-2,94
13	23	0,3	1	-2,73
14	25	0,7	1	-2,46
15	27	1,1	1	-2,28
16	29	1,6	1	-2,14
17	30	2,4	1	-1,98
18	31	3,2	1	-1,85
19	33	4,2	2	-1,72
20	34	5,5	2	-1,59
21	36	7,5	2	-1,44
22	37	10,0	2	-1,28
23	39	13,3	3	-1,11
24	41	17,2	3	-0,95
25	42	20,6	3	-0,82
26	43	24,0	4	-0,71
27	44	28,0	4	-0,58
28	46	33,3	4	-0,43
29	47	39,0	4	-0,28
30	49	44,8	5	-0,13
31	50	50,5	5	0,01
32	51	55,9	5	0,15
33	53	62,1	6	0,31
34	55	67,5	6	0,45
35	56	72,5	6	0,60
36	58	77,8	7	0,77
37	60	83,1	7	0,96
38	62	87,5	7	1,15
39	63	90,7	8	1,32
40	65	93,0	8	1,48
41	67	95,3	8	1,67
42	69	97,0	9	1,88
43	71	98,2	9	2,10
44	73	98,9	9	2,30
45	76	99,6	9	2,63
46	79	99,8	9	2,94
47	80	99,9	9	3,00
48	80	99,9	9	3,00

Extraversion

Testwert	T-Wert	PR	Stanine	z-Wert
40	20	0,1	1	-3,00
41	20	0,1	1	-3,00

42	20	0,1	1	-3,00
43	20	0,1	1	-3,00
44	20	0,1	1	-3,00
45	20	0,1	1	-3,00
46	20	0,1	1	-3,00
47	21	0,2	1	-2,94
48	21	0,2	1	-2,88
49	22	0,2	1	-2,82
50	23	0,3	1	-2,71
51	24	0,5	1	-2,59
52	25	0,6	1	-2,49
53	25	0,7	1	-2,46
54	25	0,7	1	-2,46
55	26	0,8	1	-2,42
56	26	0,9	1	-2,37
57	26	0,9	1	-2,37
58	26	0,9	1	-2,35
59	27	1,0	1	-2,32
60	28	1,3	1	-2,24
61	28	1,5	1	-2,17
62	29	1,7	1	-2,12
63	29	2,0	1	-2,06
64	30	2,2	1	-2,01
65	30	2,4	1	-1,97
66	31	2,6	1	-1,94
67	31	3,0	1	-1,88
68	32	3,5	1	-1,81
69	32	3,7	1	-1,78
70	33	4,4	2	-1,71
71	34	5,1	2	-1,64
72	34	5,8	2	-1,57
73	35	6,3	2	-1,53
74	35	6,8	2	-1,49
75	36	7,7	2	-1,42
76	36	8,5	2	-1,37
77	37	9,1	2	-1,33
78	37	10,2	2	-1,27
79	38	11,3	3	-1,21
80	38	12,2	3	-1,16
81	39	13,4	3	-1,11
82	39	14,4	3	-1,06
83	40	15,5	3	-1,02
84	40	16,9	3	-0,96
85	41	18,4	3	-0,90
86	42	20,1	3	-0,84
87	42	22,0	3	-0,77
88	43	24,1	4	-0,70

89	44	26,3	4	-0,64
90	44	28,6	4	-0,56
91	45	30,7	4	-0,50
92	45	32,1	4	-0,47
93	46	33,8	4	-0,42
94	46	36,3	4	-0,35
95	47	38,5	4	-0,29
96	48	40,2	5	-0,25
97	48	42,3	5	-0,20
98	49	44,7	5	-0,13
99	49	46,9	5	-0,08
100	50	49,4	5	-0,02
101	51	52,4	5	0,06
102	51	54,8	5	0,12
103	52	57,3	5	0,18
104	52	59,4	5	0,24
105	53	61,1	6	0,28
106	53	63,3	6	0,34
107	54	65,5	6	0,40
108	55	67,5	6	0,45
109	55	69,0	6	0,50
110	56	71,1	6	0,56
111	56	73,1	6	0,62
112	57	74,9	6	0,67
113	57	76,6	6	0,73
114	58	77,9	7	0,77
115	58	79,6	7	0,83
116	59	81,0	7	0,88
117	59	82,4	7	0,93
118	60	84,1	7	1,00
119	61	85,9	7	1,07
120	61	87,4	7	1,15
121	62	88,5	7	1,20
122	63	89,7	8	1,27
123	63	90,6	8	1,32
124	64	91,4	8	1,37
125	64	92,4	8	1,43
126	65	93,0	8	1,48
127	65	93,9	8	1,55
128	66	94,6	8	1,60
129	67	95,3	8	1,67
130	67	96,0	8	1,75
131	68	96,5	9	1,82
132	69	97,0	9	1,88
133	70	97,5	9	1,95
134	70	97,8	9	2,02
135	71	98,1	9	2,07

136	71	98,4	9	2,14
137	72	98,5	9	2,18
138	73	98,9	9	2,28
139	74	99,1	9	2,37
140	74	99,2	9	2,39
141	74	99,2	9	2,42
142	74	99,2	9	2,42
143	75	99,3	9	2,47
144	76	99,5	9	2,55
145	76	99,5	9	2,58
146	76	99,5	9	2,58
147	77	99,7	9	2,73
148	79	99,8	9	2,88
149	79	99,8	9	2,94
150	80	99,9	9	3,00
151	80	99,9	9	3,00
152	80	99,9	9	3,00
153	80	99,9	9	3,00
154	80	99,9	9	3,00
155	80	99,9	9	3,00
156	80	99,9	9	3,00
157	80	99,9	9	3,00
158	80	99,9	9	3,00
159	80	99,9	9	3,00
160	80	99,9	9	3,00

Ausgeglichenheit

Testwert	T-Wert	PR	Stanine	z-Wert
7	20	0,1	1	-3,00
8	20	0,1	1	-3,00
9	20	0,1	1	-3,00
10	21	0,2	1	-2,88
11	23	0,3	1	-2,71
12	23	0,4	1	-2,66
13	25	0,6	1	-2,50
14	28	1,3	1	-2,23
15	30	2,0	1	-2,05
16	31	2,9	1	-1,90
17	33	4,1	2	-1,73
18	34	5,8	2	-1,57
19	35	7,3	2	-1,45
20	37	9,2	2	-1,33
21	38	11,4	3	-1,20

22	39	13,8	3	-1,09
23	40	16,6	3	-0,97
24	42	20,3	3	-0,83
25	43	24,4	4	-0,69
26	44	28,6	4	-0,56
27	46	33,3	4	-0,43
28	47	37,6	4	-0,32
29	48	42,5	5	-0,19
30	49	47,7	5	-0,06
31	51	53,3	5	0,08
32	52	59,3	5	0,24
33	54	65,3	6	0,39
34	55	70,6	6	0,54
35	57	75,9	6	0,70
36	59	81,9	7	0,91
37	61	86,9	7	1,12
38	63	91,0	8	1,34
39	66	94,2	8	1,57
40	68	96,4	9	1,80
41	71	98,2	9	2,10
42	76	99,6	9	2,65

Resilienz

Testwert	T-Wert	PR	Stanine	z-Wert
7	21	0,2	1	-2,88
8	24	0,5	1	-2,59
9	27	1,0	1	-2,33
10	29	1,7	1	-2,12
11	31	2,6	1	-1,95
12	32	3,6	1	-1,80
13	34	5,5	2	-1,60
14	36	7,7	2	-1,43
15	37	9,8	2	-1,29
16	39	12,7	3	-1,14
17	40	16,2	3	-0,99
18	42	20,3	3	-0,83
19	43	24,3	4	-0,70
20	44	28,8	4	-0,56
21	46	33,9	4	-0,41
22	47	38,8	4	-0,29
23	48	43,5	5	-0,16
24	50	48,5	5	-0,04

25	51	53,0	5	0,08
26	52	57,2	5	0,18
27	53	61,2	6	0,29
28	54	65,2	6	0,39
29	55	69,9	6	0,52
30	56	74,2	6	0,65
31	58	77,5	7	0,76
32	59	80,9	7	0,88
33	60	84,8	7	1,03
34	62	88,4	7	1,19
35	63	91,1	8	1,35
36	65	93,4	8	1,50
37	67	95,8	8	1,73
38	70	97,5	9	1,96
39	72	98,5	9	2,16
40	74	99,1	9	2,36
41	76	99,5	9	2,61
42	79	99,8	9	2,88

Extraversion

Testwert	T-Wert	PR	Stanine	z-Wert
40	20	0,1	1	-3,00
41	20	0,1	1	-3,00
42	20	0,1	1	-3,00
43	20	0,1	1	-3,00
44	20	0,1	1	-3,00
45	20	0,1	1	-3,00
46	20	0,1	1	-3,00
47	20	0,1	1	-3,00
48	20	0,1	1	-3,00
49	20	0,1	1	-3,00
50	21	0,2	1	-2,94
51	22	0,3	1	-2,75
52	23	0,4	1	-2,66
53	24	0,5	1	-2,58
54	25	0,6	1	-2,52
55	25	0,6	1	-2,52
56	25	0,6	1	-2,52
57	26	0,8	1	-2,42
58	27	1,1	1	-2,30
59	27	1,2	1	-2,26
60	28	1,6	1	-2,15
61	28	1,6	1	-2,15

62	29	1,7	1	-2,13
63	29	1,8	1	-2,10
64	29	2,0	1	-2,06
65	30	2,4	1	-1,99
66	30	2,5	1	-1,95
67	31	3,1	1	-1,86
68	32	3,4	1	-1,82
69	33	4,1	2	-1,74
70	33	4,7	2	-1,67
71	34	5,1	2	-1,64
72	34	5,8	2	-1,57
73	35	6,5	2	-1,52
74	36	7,8	2	-1,42
75	36	8,2	2	-1,39
76	37	9,7	2	-1,30
77	37	10,3	2	-1,26
78	38	11,0	2	-1,23
79	38	12,2	3	-1,17
80	39	13,0	3	-1,12
81	39	14,1	3	-1,08
82	40	15,7	3	-1,01
83	41	17,3	3	-0,94
84	41	18,8	3	-0,88
85	41	19,7	3	-0,85
86	42	21,9	3	-0,78
87	43	23,4	4	-0,72
88	43	25,8	4	-0,65
89	44	26,9	4	-0,62
90	44	29,0	4	-0,55
91	45	30,6	4	-0,51
92	45	32,1	4	-0,47
93	46	33,6	4	-0,42
94	46	35,8	4	-0,36
95	47	37,8	4	-0,31
96	47	40,1	5	-0,25
97	48	42,0	5	-0,20
98	49	45,0	5	-0,13
99	49	47,7	5	-0,06
100	50	49,8	5	0,00
101	51	52,8	5	0,07
102	52	56,2	5	0,16
103	52	57,6	5	0,19
104	52	59,7	5	0,25
105	53	62,5	6	0,32
106	54	64,1	6	0,36
107	54	66,2	6	0,42
108	55	68,3	6	0,48

109	55	70,4	6	0,54
110	56	72,5	6	0,60
111	57	75,2	6	0,68
112	57	76,7	6	0,73
113	58	78,1	7	0,78
114	58	79,8	7	0,83
115	59	81,8	7	0,91
116	60	83,4	7	0,97
117	61	85,7	7	1,07
118	61	87,3	7	1,14
119	62	89,0	8	1,23
120	63	89,8	8	1,27
121	64	91,2	8	1,35
122	64	92,2	8	1,42
123	65	92,8	8	1,46
124	65	93,6	8	1,52
125	66	94,0	8	1,56
126	66	94,5	8	1,60
127	66	94,8	8	1,63
128	67	95,4	8	1,68
129	68	96,1	9	1,76
130	68	96,7	9	1,83
131	69	97,3	9	1,92
132	69	97,3	9	1,92
133	71	98,0	9	2,06
134	71	98,0	9	2,06
135	71	98,2	9	2,10
136	72	98,4	9	2,15
137	72	98,4	9	2,15
138	72	98,5	9	2,18
139	72	98,6	9	2,21
140	73	98,8	9	2,26
141	73	98,9	9	2,30
142	73	99,0	9	2,33
143	74	99,2	9	2,42
144	75	99,3	9	2,46
145	75	99,3	9	2,46
146	75	99,3	9	2,46
147	77	99,6	9	2,66
148	77	99,6	9	2,66
149	77	99,6	9	2,66
150	78	99,7	9	2,75
151	78	99,7	9	2,75
152	79	99,8	9	2,88
153	79	99,8	9	2,88
154	79	99,8	9	2,88
155	80	99,9	9	3,00

156	80	99,9	9	3,00
157	80	99,9	9	3,00
158	80	99,9	9	3,00
159	80	99,9	9	3,00
160	80	99,9	9	3,00

Leistungsmotivation

Testwert	T-Wert	PR	Stanine	z-Wert
7	20	0,1	1	-3,00
8	20	0,1	1	-3,00
9	20	0,1	1	-3,00
10	20	0,1	1	-3,00
11	20	0,1	1	-3,00
12	20	0,1	1	-3,00
13	20	0,1	1	-3,00
14	22	0,2	1	-2,83
15	25	0,6	1	-2,52
16	27	1,0	1	-2,32
17	28	1,5	1	-2,17
18	30	2,2	1	-2,01
19	31	3,0	1	-1,88
20	32	3,7	1	-1,79
21	33	4,8	2	-1,66
22	35	6,7	2	-1,50
23	37	9,0	2	-1,34
24	38	11,3	3	-1,21
25	39	13,9	3	-1,08
26	40	16,9	3	-0,96
27	42	20,2	3	-0,84
28	43	24,3	4	-0,70
29	45	29,3	4	-0,54
30	46	34,7	4	-0,39
31	48	40,3	5	-0,25
32	49	45,8	5	-0,10
33	51	52,2	5	0,05
34	52	59,7	5	0,24
35	55	68,0	6	0,47
36	57	74,4	6	0,66
37	58	80,0	7	0,84
38	61	86,2	7	1,09
39	64	91,3	8	1,36
40	67	95,1	8	1,66
41	70	97,8	9	2,01

42 76 99,5 9 2,60

Planen und Organisieren

Testwert	T-Wert	PR	Stanine	z-Wert
7	20	0,1	1	-3,00
8	20	0,1	1	-3,00
9	20	0,1	1	-3,00
10	20	0,1	1	-3,00
11	20	0,1	1	-3,00
12	20	0,1	1	-3,00
13	20	0,1	1	-3,00
14	21	0,2	1	-2,88
15	22	0,3	1	-2,75
16	25	0,6	1	-2,51
17	29	1,7	1	-2,13
18	31	2,9	1	-1,90
19	33	4,1	2	-1,74
20	34	5,1	2	-1,63
21	35	6,4	2	-1,52
22	36	8,1	2	-1,40
23	37	10,1	2	-1,28
24	38	11,8	3	-1,19
25	39	13,6	3	-1,10
26	40	16,8	3	-0,96
27	42	21,3	3	-0,80
28	44	26,0	4	-0,64
29	45	30,9	4	-0,50
30	46	36,0	4	-0,36
31	48	41,5	5	-0,21
32	50	48,2	5	-0,05
33	51	55,2	5	0,13
34	53	62,0	6	0,30
35	55	68,7	6	0,49
36	57	75,0	6	0,68
37	59	80,9	7	0,88
38	61	86,2	7	1,09
39	63	90,7	8	1,32
40	66	94,7	8	1,62
41	69	97,4	9	1,94
42	76	99,5	9	2,55

Gewissenhaftigkeit

Testwert	T-Wert	PR	Stanine	z-Wert
40	20	0,1	1	-3,00
41	20	0,1	1	-3,00
42	20	0,1	1	-3,00
43	20	0,1	1	-3,00
44	20	0,1	1	-3,00
45	20	0,1	1	-3,00
46	20	0,1	1	-3,00
47	21	0,2	1	-2,94
48	21	0,2	1	-2,88
49	21	0,2	1	-2,88
50	21	0,2	1	-2,88
51	22	0,2	1	-2,82
52	22	0,3	1	-2,75
53	22	0,3	1	-2,75
54	23	0,3	1	-2,71
55	24	0,4	1	-2,62
56	24	0,5	1	-2,55
57	25	0,6	1	-2,52
58	25	0,6	1	-2,49
59	26	0,7	1	-2,44
60	26	0,8	1	-2,42
61	27	1,0	1	-2,34
62	28	1,3	1	-2,22
63	29	1,7	1	-2,13
64	29	1,9	1	-2,07
65	29	2,0	1	-2,05
66	30	2,1	1	-2,03
67	30	2,3	1	-2,00
68	30	2,5	1	-1,95
69	31	2,6	1	-1,94
70	31	2,8	1	-1,91
71	31	3,1	1	-1,86
72	32	3,7	1	-1,79
73	33	4,3	2	-1,72
74	33	4,9	2	-1,66
75	34	6,0	2	-1,56
76	35	6,9	2	-1,49
77	36	7,7	2	-1,42
78	37	8,9	2	-1,35
79	37	9,9	2	-1,29
80	38	11,1	3	-1,22
81	39	12,7	3	-1,14
82	39	14,1	3	-1,08

83	40	15,9	3	-1,00
84	41	17,8	3	-0,92
85	41	18,9	3	-0,88
86	42	20,1	3	-0,84
87	42	21,4	3	-0,79
88	43	23,4	4	-0,73
89	43	25,5	4	-0,66
90	44	27,3	4	-0,60
91	45	29,4	4	-0,54
92	45	31,3	4	-0,49
93	46	33,4	4	-0,43
94	46	36,2	4	-0,35
95	47	38,5	4	-0,29
96	48	40,7	5	-0,24
97	48	43,3	5	-0,17
98	49	45,2	5	-0,12
99	49	47,2	5	-0,07
100	50	49,5	5	-0,01
101	50	51,7	5	0,04
102	51	54,4	5	0,11
103	52	57,0	5	0,18
104	52	58,7	5	0,22
105	53	60,9	6	0,28
106	54	64,2	6	0,36
107	54	66,7	6	0,43
108	55	69,0	6	0,50
109	56	71,1	6	0,56
110	56	72,7	6	0,60
111	57	74,3	6	0,65
112	57	76,5	6	0,72
113	58	78,4	7	0,79
114	58	79,9	7	0,84
115	59	81,5	7	0,90
116	59	82,7	7	0,94
117	60	83,9	7	0,99
118	61	85,5	7	1,06
119	61	86,7	7	1,11
120	62	87,9	7	1,17
121	62	89,1	8	1,23
122	63	90,1	8	1,29
123	63	90,9	8	1,33
124	64	92,1	8	1,42
125	65	93,2	8	1,49
126	65	93,8	8	1,54
127	66	94,5	8	1,60
128	67	95,1	8	1,66
129	67	95,5	8	1,69

130	67	95,9	8	1,74
131	68	96,4	9	1,80
132	68	96,6	9	1,82
133	69	97,2	9	1,90
134	70	97,7	9	1,99
135	70	97,8	9	2,01
136	71	98,1	9	2,08
137	72	98,4	9	2,15
138	72	98,5	9	2,18
139	72	98,7	9	2,22
140	73	98,9	9	2,30
141	73	99,0	9	2,33
142	74	99,1	9	2,37
143	75	99,4	9	2,50
144	76	99,5	9	2,58
145	76	99,6	9	2,62
146	78	99,8	9	2,83
147	80	99,9	9	3,00
148	80	99,9	9	3,00
149	80	99,9	9	3,00
150	80	99,9	9	3,00
151	80	99,9	9	3,00
152	80	99,9	9	3,00
153	80	99,9	9	3,00
154	80	99,9	9	3,00
155	80	99,9	9	3,00
156	80	99,9	9	3,00
157	80	99,9	9	3,00
158	80	99,9	9	3,00
159	80	99,9	9	3,00
160	80	99,9	9	3,00

Tabelle 1*Datensatz Umfrage*

Alter	Geschlecht	Kinder	Berufstätig_Jahre	Jobbeschreibung	Angestellt_Jahre	Diagnose	Medikamente	WHO_1	WHO_2	WHO_3	WHO_4
24		2	1	2 Consultant	1,2	3	2	4	4	4	4
23		1	1	6 Schulbegleitung	1,5	3	0	3	2	4	4
22		1	1	2,5 Projektportfoliomar	0,75	3	2	2	2	3	4
29		2	1	11 Heilerziehungspfle	5	3	2	4	4	3	4
20		1	1	5 Informationsstelle	1,5	3	2	2	2	1	3
23		2	1	9 Mediengestalter	5	3	0	3	2	2	2
35		2	1	18 Mta	15	3	2	3	2	3	3
22		1	2	6 Diagnostikerin UKI	0,25	3	2	4	1	1	5
22		1	1	3 Beraterin psychosoc	3	3	2	2	1	1	2
26		1	1	10 Referentin Führung	1	3	2	5	4	3	4
22		1	1	5 HR Assistent	0,7	3	2	4	2	2	5
22		1	1	6 Servicekraft	2	3	2	3	2	1	3
18		1	1	4 Schwimmtrainerin	4	2	2	4	3	3	5
22		1	1	4,5 Werkstudent in Su	0,5	1	1	4	3	4	2
32		2	1	16 IT Support	6,5	3	2	5	5	5	5
23		2	1	7 dualer Student Log	2	3	0	3	4	3	5
25		1	1	3 Chemielaborantin	3	1	1	3	3	4	4
25		1	1	8 Hebamme	4	3	2	2	2	1	4
27		1	1	6 Gesundheits und k	6	3	2	2	2	4	4
21		1	1	3 Containmentscout	3	3	2	3	2	4	4
31		1	1	12 Teamassistenz	3	1	2	5	4	5	5
49		1	3	33 Direktvertriebler	15	3	2	3	3	1	2
19		1	1	1 Pharmazeutisch te	1	3	0	3	2	1	2
22		1	1	3 Verkäuferin	1,5	3	0	5	2	2	4
22		3	1	4 Studentische Hilfsk	1,5	3	2	5	5	3	5
53		1	2	35 VZ Angestellte im	3	3	2	4	4	3	5
52		1	3	33,5 Öffentlicher Dienst	33,5	3	2	4	4	3	5
42		1	3	26 SPA	5	3	2	4	5	2	5

28	1	1	10 Bibliotheksaushilfe	4	2	1	5	4	2	4
19	1	1	0,75 Hilfskraft im DAF L	0,75	1	1	4	3	4	3
31	1	1	16 Studentische Hilfsf	7	3	2	3	3	2	3
24	1	1	8 Projekt Manageme	1,5	3	2	4	3	5	4
40	1	2	18 Innovationsmanag	1,5	2	1	5	4	3	5
26	2	1	7 Vertretungslehrer	0,5	2	2	4	4	2	5
62	2	5	42 Kaufmännischer A	37	3	2	2	2	2	3
37	1	4	20 Leitung Fortbildung	1	3	2	2	2	2	3
19	1	1	0,2 Aushilfskraft in der	0,2	1	2	4	4	4	5
38	1	1	22 Projektleiter	4	3	2	2	2	3	3
36	1	2	17 Lehrerin	3,5	3	2	5	4	4	5
30	2	2	15 Verkäufer Automol	0,5	3	2	3	2	4	4
54	2	1	35 Ingenieur	24	3	0	3	2	3	2
41	1	4	22 Steuerfachangeste	14	3	0	5	4	3	4
21	1	1	5 Hauswirtschaftskrä	1	3	0	3	1	2	3
24	1	1	4 Kommunikationsde	4	3	2	3	3	4	5
75	2	3	45 Aushilfsjobs	10	3	2	2	1	3	1
25	1	1	7 Consultant	0,5	1	1	4	3	2	3
22	1	1	5 Studienassistentin	1	3	0	3	2	2	4
39	1	1	20 Grundschullehrerir	5,5	3	2	5	4	3	5
54	1	2	34 Verkäuferin	2	3	2	2	2	3	3
21	1	1	1 Erzieherin	1	1	2	4	4	4	4
23	1	1	5 Junior Marketing M	0,5	3	0	4	3	2	4
23	1	1	5 Junior Vertriebsunt	0,02	3	2	2	2	0	4
24	1	1	8 Consultant	0,5	3	2	4	2	1	3
25	2	1	4 Sachbearbeiter	3	3	2	4	3	4	5
22	1	1	3 Babysitter und Ver	2	1	2	4	4	3	5
36	1	1	20 Verwaltungsanges	4	3	2	3	3	2	4
34	1	2	12 Verkäuferin Einzell	12	3	2	5	5	3	5
26	2	1	8 Berufsfeuerwehrm	1	3	2	2	4	4	3
23	1	1	1 LKW Fahrer	0	3	2	5	5	2	5
34	2	1	16 Projektleiter	4	3	2	1	4	4	4

23	2	1	8 Data Scientist	0,5	3	2	2	2	3	2
24	1	1	4 Studentische Hilfsf	6	3	0	4	3	3	5
38	1	3	25 Erzieherin	8	2	2	5	4	3	4
30	1	2	8 Rechtsanwaltsfach	6	3	2	2	3	2	5
60	1	3	44 Kaufmännische Ar	0,5	3	0	5	4	5	5
35	1	4	22 Erzieherin	8	3	2	5	5	4	4
24	1	1	6 Gruppenleitung Gä	2,5	1	1	4	5	4	5
41	1	3	23 HR Manager	12	3	2	5	3	3	5
60	1	5	35 Verkäuferin	15	3	2	2	1	1	3
26	1	1	3 Nachhilfelehrerin	1	3	2	5	4	3	4
49	1	2	30 Alltagshelferin	0,5	3	2	4	3	4	4
37	1	4	15 Ergotherapeut	14	1	1	4	3	5	4
23	1	1	7 Servicekraft Gastr	3	3	2	4	2	2	3
34	1	2	15 social media conte	2	3	2	4	4	5	5
58	1	4	25 Büroassistentz	4	3	2	2	2	3	2
22	1	1	4 Werkstudent	3	3	2	4	3	2	4
33	1	3	15 Polizistin	10	1	1	5	2	5	4
42	2	3	25 Reinzeichner und I	14	3	2	2	2	2	2
31	1	1	9 Lehrerin	3,5	3	2	2	2	3	3
28	1	1	10 Projektmanagerin	1,75	3	2	4	4	3	5
24	1	1	4 Studentische Assis	1,5	3	2	3	2	2	3
22	1	1	2 Kinderbetreuung	0	3	2	2	2	1	2
43	1	2	12 Angestellte im Qua	11	1	1	5	4	4	5
33	2	4	8 Polizeibeamter	11	3	2	4	4	5	2
38	1	3	22 Medizinische Kodik	1,5	1	2	4	4	3	4
27	3	1	10 Innenarchitektin	3,5	3	0	3	2	2	4
50	1	3	30 kaufmännische An	7	3	2	4	3	2	3
43	2	2	24,75 Payroll Specialist	10,75	1	1	5	5	4	5
40	2	1	20 Einkäufer	2,5	3	2	5	5	4	5
42	1	4	26 Bürofachangestell	3	1	2	3	4	4	5
33	1	2	19 Sachbearbeiterin c	4	3	0	4	3	4	5
46	3	1	30 Teamleitung	2,5	1	1	5	5	5	5

45	2	2	29 Disponent	1	1	1	3	5	4	5
38	1	1	13 Informatikerin	3	1	2	3	4	3	3
29	1	1	8 Werkstudentin Mai	2	3	2	3	2	2	3
41	1	3	20 Verwaltungsanges	15	3	2	3	3	4	3
40	1	3	24 Projektkoordinator	1	1	2	5	4	3	4
50	1	1	27 Erzieherin Förders	14	1	1	5	5	4	5
47	1	5	31 Pflegefachfrau	1	1	1	4	4	4	4
42	1	3	19 Schulbegleitung	0,75	3	2	4	2	2	3
26	2	1	7 Berater	3	3	2	2	2	2	2
36	1	1	6 Biologin im öffentlic	0,5	1	1	5	4	4	4
24	1	1	6 Operationstechnis	4,5	3	2	2	3	3	4
23	1	1	5 Verkäuferin	2,5	3	2	2	2	2	2
51	1	3	30 Sachbearbeiterin	30	1	1	4	3	5	5
57	2	3	39 Altenpflegerin	39	3	2	5	4	3	4
36	1	5	20 Ernährungsberater	1	1	1	5	4	5	2
20	1	1	0,9 Verkäuferin	0,9	3	2	2	4	4	5
28	1	1	10 Projektkoordinator	0,5	2	1	5	4	4	5
23	1	1	3 Sachbearbeitung	0	3	2	1	2	1	5
31	2	1	5 Softwareentwickler	3,5	1	1	4	4	4	3
53	1	2	34 Controller	16	1	2	4	4	3	5
25	2	1	6 Kaufmann für Bürc	6	1	2	5	5	3	5
40	1	3	12 Onlineredakteurin	9	1	1	4	3	3	4
30	1	1	15 IT Projektmanager	3	1	2	5	5	5	5
54	1	3	36 Erwachsenenbildu	24	2	1	5	3	4	4
44	1	1	25 Sozialpädagogin	19	3	0	2	1	2	3
56	1	3	35 Pflege	0	1	1	4	4	3	5
50	1	2	29 Reiseverkehrskauf	29	1	2	4	5	4	5
49	1	2	35 Vertriebsmitarbeite	0,5	1	2	4	5	5	5
46	1	1	30 Projektleiter	17	3	1	3	2	2	3
42	1	5	20 Erzieherin	18,5	1	1	4	4	3	5
36	1	3	13 Teamleitung Onlin	2	3	2	4	2	2	5
35	1	3	10 Pädagogische Fac	8	3	2	4	3	5	5

59	2	4	34 UX Professional	10	1	2	3	4	5	5
33	1	2	11 Projektleiterin	3,5	3	0	4	2	2	3
46	1	2	20 Kinderpf/Integratio	18	3	0	3	2	2	2
44	1	2	30 Staatlich anerkannt	24	1	1	5	5	4	4
36	1	2	13 Sozialarbeiterin	5	3	0	5	3	4	5
48	1	2	25 Altenpflege	11	1	1	2	3	3	4
63	2	1	45 Senior Quality Eng	12	1	2	5	4	5	5
37	1	1	9 Heilerziehungspfle	9	1	2	5	3	3	4
47	1	2	28 Immobilienkauffrau	22	1	2	5	3	4	5
52	1	4	36 Krankenschwester	27	1	1	5	4	5	3
36	1	1	19 Ergotherapeutin	16	2	1	5	4	3	4
46	1	3	26 Freiberuflich Selbs	14	3	2	5	4	3	5
35	1	1	19 Debitorenbuchhalt	1	2	1	5	5	5	5
23	1	1	6 Verkäuferin	3	3	2	3	2	4	4
36	1	2	15,8 Planungsingenieur	4	1	1	4	4	3	5
33	1	1	12 Gewerkschaftssek	0,08	3	0	2	3	4	3
39	2	1	23 Angestellter Büro	7	3	2	3	4	3	3
29	1	1	7,5 Sachbearbeiterin, l	0	3	2	5	5	4	5
45	2	1	22 Projektleiter	6	1	1	4	4	3	5
38	1	4	14 Selbstständig Elter	2	1	2	4	5	5	5
24	1	1	6 Sozialversicherung	0,5	2	1	4	3	2	4
43	1	1	26 Verwaltungsfachar	3	1	1	5	5	4	4
39	1	3	27 Beamtin	4	1	2	3	2	2	2
47	3	3	30 Sozialpädagogin ir	1	3	2	2	2	4	3
48	1	2	30 Bankkauffrau	25	3	2	4	4	4	5
37	2	1	11,5 Planungsingenieur	11,5	3	2	2	5	3	4
58	1	3	44 wissenschaftliche l	4	1	1	5	4	5	5
37	1	3	18 Sozialarbeiterin	13	1	2	5	3	1	4
30	1	3	13 Teamleitung Immo	2	1	1	4	3	3	4
26	1	1	10 Werkstudent	1,3	3	2	1	1	2	1
25	1	1	3 Bürohilfe	2	3	2	3	5	2	3
33	1	2	12 Kassiererin	0,1	2	2	3	3	5	4

40	1	3	20 Head of Marketing	5	1	1	5	4	4	5
20	2	1	4 Daten Analyst	4	3	0	1	2	2	3
24	1	1	6 Projektmanagerin	0,75	3	2	3	4	2	5
54	1	4	34 Sonderschullehreri	10	1	1	5	5	2	5
26	1	1	7 Arbeitsassistentz ei	2	1	1	5	4	4	5
35	1	2	20 Buchhalterin	0,5	3	2	4	3	2	3
41	1	4	7 Schulbegleitung	3	3	0	4	4	3	4
44	2	3	25 Krankenpfleger	20,5	2	1	5	4	2	5
28	1	2	11 IT-Beraterin	5,5	3	2	4	3	5	5
38	1	3	20 Sachbearbeiter	8	3	2	3	2	5	5
34	2	1	14 Erzieher	14	1	2	4	3	2	4
35	1	4	18,5 Lehrerin	12	3	2	4	3	4	5
23	1	1	1,5 Produktionsplanun	1,5	3	2	4	3	3	5
51	2	1	35 Senior-Projektleite	3	1	1	3	3	3	3
51	1	1	32 Einkauf/Produktma	25	3	2	3	3	2	4
21	2	1	3 Startup Gründer/G	1,3	2	2	4	3	4	1
41	1	2	22 Bilanzbuchhalterin	18	3	2	3	3	4	4
35	2	3	19 Filialleiter	12	1	2	3	2	2	4
32	1	1	13 DV-Organisatorin	0,5	3	2	4	3	3	4
26	1	1	8 Lehrerin	2	3	2	1	2	2	2
27	1	1	2 Personalerin	2	3	2	3	3	1	5
19	1	1	0,5 Servicekraft	0,5	3	0	2	2	2	3
29	1	1	6 Bildungsreferentin	1,4	3	2	2	2	4	3
33	1	1	15 Sozialpädagogin	10	1	1	4	4	4	5
40	2	1	11 Nachhilfelehrer	6	1	1	5	4	2	4
45	1	3	28,5 Verwaltungsmitarb	2,5	2	1	4	4	3	5
26	1	1	6,5 Steuerfachangeste	6,5	1	2	4	3	5	2
39	1	3	19 Apothekerin	11	3	2	5	3	2	4
23	1	1	5 Junior Manager Ma	0,7	3	2	2	2	3	3
24	1	1	9 People & Culture M	0,17	3	2	3	3	3	3
38	2	3	16 ECm/ERP Consult	5	1	1	2	2	2	2
43	1	2	22 Lehrkraft	7	1	1	2	2	3	2

26	1	1	6 Heilerziehungspfle	5	3	1	5	4	4	4
40	1	3	26 Kauffrau für Bürok	3	2	1	5	4	5	4
37	1	5	18 Assistenz Geschäf	3	1	1	3	3	4	3
30	1	1	12 Advanced Practice	0,25	3	2	4	4	4	3
55	1	1	34 Erzieher/In	30	1	1	3	4	2	3
23	1	1	4 Arzthelfer*in	1	3	2	2	2	3	3
50	2	4	27 Teamleiter Produk	7	1	2	4	4	5	4
39	1	2	22 Assistentin Betrieb	1	1	2	5	4	4	5
41	1	2	20 Unternehmenskun	9	1	1	5	4	4	4
36	2	3	21 Projektingenieur	7	1	2	4	4	4	3
25	1	1	10 Serviceassistentin	3	3	2	5	5	2	5
38	1	2	21 Prozessmanagem	3	3	2	5	4	3	5
43	2	1	26 Erzieher	7	1	1	5	5	5	5
30	1	2	14 Wissenschaftliche	0,5	3	2	5	4	4	5
33	3	1	2 Hiwi Lernzenzentr	2	1	2	4	3	4	3
27	1	3	4 Sozialarbeiter	1,5	1	2	4	4	3	2
42	1	1	20 Telekommunikatio	2,5	1	1	4	4	5	4
41	1	2	20 Berufsschullehrerir	2	2	1	5	5	5	5
26	1	1	7 Sachbearb. Beista	2,5	1	1	4	4	5	5
49	2	1	33 Prozesskettenman	4	1	2	5	4	3	5
33	1	1	19 Pädagogische Mitz	6	1	2	5	5	4	5
57	1	5	36 Lehrerin, Ergother	22	1	1	5	5	5	4
26	1	1	2,5 Psychotherapeutin	0,5	1	2	4	4	2	4
37	1	3	18 Lehrkraft, mutter	11	3	2	4	5	4	5
39	1	4	23 Verwaltungsanges	6	1	1	5	5	3	4
46	1	3	30 Nageldesignerin	8	1	1	3	2	4	4
34	1	1	17 Heilerziehungspfle	1	1	1	5	4	3	3
34	2	1	14 Tischler/Property M	3	2	1	5	4	4	4
30	2	1	5,5 Sachbearbeiter	2	1	1	2	3	3	5
26	1	1	13 Studiodienst	3,5	1	1	5	5	3	5
35	2	1	17 Verkäufer im Lebe	0,5	2	1	5	4	3	3
53	1	3	27 Kriminalbeamtin	27	1	2	4	2	3	3

34	1	3	20 Kurskonzepterstell	0,5	3	0	2	3	1	5
20	1	1	2 Stadtinspektoranw	2	3	0	2	2	3	4
43	1	3	22 Fachberatung Kita	3,1	3	2	4	3	4	4
37	1	4	23 Selbstständige Hel	13	3	0	4	3	2	4
47	1	4	25 Staatl. Anerkannte	6	3	2	3	2	2	1
39	1	3	22 Lehrerin	14	3	2	2	3	2	3
43	1	2	26 Fachbereichsleiter	7	3	2	4	2	4	2
35	1	3	18 Gesundheits- und	18	3	2	3	1	1	1
37	1	3	21 Lehrerin	14	3	2	5	2	4	5
45	1	4	22 Koordinatorin Amb	5,6	1	2	4	4	3	4
42	1	3	18 Einkäuferin	16	3	2	3	2	1	4
53	2	3	22 Freier Landschafts	22	1	2	5	5	5	5
45	1	3	25 Stellvertretende Ki	2	1	2	4	3	1	5
44	1	3	26 Personalverwaltun	5	3	0	4	4	4	5
59	1	2	42 Abrechnungsmanag	8	3	2	4	4	3	5
57	1	4	36 Sachbearbeiter im	16	3	2	2	2	3	4
47	1	3	27 Arbeitsbereichsleit	1	3	2	4	2	3	3
35	1	4	19 Erzieherin (Kita)	8	3	2	4	2	3	2
22	1	3	10 Fachreferentin	6	3	2	4	2	3	3
42	1	4	13 Virologin	12	3	2	5	4	4	2
43	1	3	25 Tierärztin	17,3	3	2	5	4	5	4
38	1	3	20 Praxismanagerin	3	3	2	5	2	2	3
42	1	4	22 Referentin	3	3	2	5	4	4	5
39	1	2	22 Eventmanager	15	3	0	4	3	4	5
40	1	2	21 Steuerberaterin	14	2	2	4	2	3	2
41	1	3	17 Produkt Managerin	12	3	2	2	2	2	2
42	1	3	24 Stellv Kindergarter	7	3	2	2	2	2	3
46	1	3	30 Referentin	13	3	2	4	2	3	3
38	1	4	18 Grundschullehrer	14	3	2	4	2	2	3
45	1	3	20 Marketingmitarbeit	5	3	2	3	4	3	4
43	1	2	25 Logopädin	15	3	2	4	4	2	4
58	1	3	38 Wissenschaftliche	4	1	1	5	4	4	5

37	1	3	11 Lehrerin	11	3	2	2	2	2	2
27	1	1	7,5 Facility Managerin	2,5	1	1	4	3	2	3
44	1	3	22 Psychologin	12	3	0	3	2	2	2
40	1	3	15 Lehrerin Grundsch	9	3	2	3	3	4	3
39	1	4	9 Pflegekraft	9	3	2	5	4	4	3
53	1	5	35 Büro	38	1	2	4	3	5	4
47	1	3	26 Sekretärin	20	3	2	2	2	1	4
40	2	3	23 Mechatroniker	18	3	2	5	3	2	2
41	1	4	17 Lehrerin	17	3	2	3	2	1	3
36	1	3	24 Ingenieur	10	3	0	2	2	2	3
43	1	2	27 Backoffice Vertrieb	17	3	2	4	3	4	4
42	1	3	20 Referentin	0,5	3	2	4	1	2	3
39	1	3	20 Selbständige und I	12	3	2	4	3	2	4
39	1	3	20 Zoofachverkäufer	22	2	2	3	4	5	2
37	1	3	15 Controllerin	8	3	2	3	2	2	2
38	1	2	20 Sachbearbeiterin	2	1	1	4	4	5	4
46	1	3	25 Freiberuflerin	11	1	1	4	3	5	1
42	2	4	18 Bauingenieur	15	3	2	3	4	3	4
46	1	3	26 Vertrieb	10	3	2	3	4	4	4
41	1	3	25 Gymnasiallehrerin	14	3	2	3	2	3	4
43	1	4	25 Erzieherin	21	2	2	5	3	1	5
30	1	3	9 Erzieherin	9	2	2	2	2	4	3
38	1	4	13 Sachbearbeiterin	1	3	2	3	2	1	4
40	1	3	18 Buchhalter	5	3	0	3	2	2	3
39	1	3	23 Heilerziehungspfle	15	2	1	5	4	3	5
39	1	2	23 Kaufmännischer M	2	3	2	5	2	1	4
35	1	2	16 Verwaltungsanges	0,15	3	2	3	3	1	4
36	1	3	13 Projektkoordinator	5	3	0	5	4	4	4
44	1	3	20 Projektleiterin, Auß	18	3	0	2	1	1	3
52	1	1	30 Erzieherin	30	3	2	2	4	1	1
39	1	4	20 Telefonserviceberz	3	3	2	4	3	4	3
41	1	3	22 Verwaltungsfachar	18	1	1	4	2	3	4

47	2	2	30 Straßenbahnfahrer	5	3	2	3	3	2	3
45	1	3	25 Büchereileitung un	7	3	2	4	4	2	4
33	1	3	17 Bürokauffrau	16	1	1	4	4	3	4
47	1	3	32 Assistentin	0,25	2	2	4	1	2	2
43	1	5	23 Geschäftsführerin	5	2	2	5	3	5	1
42	1	4	22 Polizistin	22	3	2	4	2	4	5
47	1	4	29 Sozialpädagogin	6	3	0	2	2	2	2
41	1	4	15 Lehrerin	0,5	3	2	3	4	3	5
43	1	3	20 Vorstandsvorsitzer	1	3	2	3	3	4	2
40	1	3	20 Wissenschaftliche	10	1	1	4	3	3	4
33	1	3	16 Redakteurin	8	3	2	5	5	4	4
40	1	3	15 Pädagogin	4	2	2	3	3	3	4
45	1	3	18 Projektmanager	5	3	2	4	2	3	2
55	1	1	36 Empfangssekretär	6,75	1	1	4	4	3	2
43	1	4	24 IT Architekt	4	3	2	5	3	4	5
38	2	3	23 Projektleiter	1	1	2	5	5	4	4
41	1	3	18 Managerin in einer	1,5	3	2	4	3	2	4
46	1	2	28 Projektmanagerin	4	3	2	3	5	3	4
38	1	2	20 Niederlassungsleit	6	3	0	3	3	4	4
42	1	3	17 Medizincontroller	4	3	2	5	4	4	3
49	1	3	29 Orchestermusikerin	19	3	2	4	3	1	4
35	2	4	12 Rechtsanwalt	4,5	3	2	4	4	4	5
39	1	3	20 Personalreferentin	12	3	0	2	4	4	4
43	1	4	25 Erziehrin	21	3	2	4	4	3	5
41	1	2	24 Lebensberater	15	3	2	4	4	3	3
43	1	3	27 Einkäuferin	1,5	3	2	4	3	2	4
32	1	1	13 Hauswirtschafterin	4	2	2	3	3	4	3
45	1	4	20 Personalreferent	16	3	2	1	3	2	3
31	1	1	12 Psychologin	3,5	1	1	4	5	3	5
46	1	3	28 Social Media Mana	4	3	2	5	5	4	5
39	1	3	18 Bauzeichnerin	18	3	2	5	3	2	4
38	1	3	17 Verwaltungsbeamt	11	3	2	2	4	2	5

44	1	3	25 Stammdaten-Mana	4,5	3	2	4	3	4	5
39	1	2	23 Gesundheitsmana	4	3	2	2	2	2	3
41	1	5	19 Tutorin online Stud	8	2	2	4	3	3	5
38	1	4	3 Hausfrau	15	2	2	3	5	4	5
41	1	3	17 Rezeptionsleitung	1,5	3	0	4	4	4	5
27	1	1	2 Serviceassistentin	0,75	2	2	4	4	5	5
67	1	5	49 Unternehmerin	12	3	2	4	3	3	3
40	1	4	24 Verwaltung	2	3	2	3	2	5	5
52	1	2	34 Erzieherin/ Coach	34	3	2	5	4	4	4
49	1	3	30 Sozialpädagogin	11	3	0	2	2	2	2
31	1	4	10 Trainerin / Übungs	0,5	3	2	5	4	3	5
42	1	3	25 Architekt	16	3	2	4	3	2	3
34	1	2	14 Marketingmanager	3	3	2	2	1	3	3
44	1	2	25 Beamtin gehobene	25	3	0	5	4	4	5
43	1	2	18 Ladeninhaberin, N	3	1	1	5	4	3	5
41	1	4	24 Funktionsoberärzti	1	2	1	4	4	4	3
34	1	3	10 Selbstständig im C	10	3	2	3	4	3	4
34	1	3	15 Personalcontrolleri	1	3	0	3	2	1	3
33	1	3	18 Lehrerin	4	3	0	3	3	1	5
42	1	3	26 Verwaltungsbeamt	23	1	1	4	2	4	4
58	1	3	34 Sachbearbeiterin	35	2	2	4	3	4	4
38	1	3	23 Projektmanagerin	6	3	2	3	1	2	4
45	1	3	23 Lehrerin	18	3	2	3	2	2	2
34	1	4	11 Pädagogin	2,5	3	2	4	2	3	4
42	1	3	10 Leitung Digitalisier	3	3	2	3	1	1	2
45	1	4	7 Familienhelfer*in	2	3	2	5	5	4	4
38	1	2	18 Rehabilitationspäd	11	3	0	2	2	2	2
41	1	4	24 Spielgruppenleiteri	4	3	2	4	4	3	5
37	1	3	19 Studentin und Sch	3	1	1	2	4	2	4
42	1	3	26 Verwaltungsanges	26	3	2	3	3	2	4
45	1	3	26 Assistenz der Ges	8	3	2	4	4	3	3
36	1	3	20 Wissenschaftliche	8	3	0	4	4	3	5

28	1	1	5 Tiermedizinische F	5	2	1	4	3	4	5
43	1	3	18 Studienrätin	18	3	2	1	1	1	1
42	1	1	28 Buchhalterin	26	3	2	4	4	4	5
31	2	1	8 Wissenschaftlicher	6	3	2	4	2	2	5
41	1	2	16 Erzieherin	7,5	3	0	5	5	5	5
47	1	2	20 Therapeutin	20	3	2	4	4	3	5
37	1	3	11 Personalreferentin	5,5	3	2	3	3	2	4
41	1	3	29 Sonderschullehreri	8	3	2	4	4	4	4
43	1	3	23 Bürokoordination	4	3	2	1	1	1	1
44	1	3	26 Erzieherin	20	2	2	4	3	4	5
44	1	2	25 Sozialversicherung	25	3	2	2	2	2	2
37	1	3	18 Personalreferentin	5	2	1	4	4	3	4
36	1	3	12 Physiotherapeutin	11	3	2	4	4	4	3
50	1	3	31 Leitende Angestell	3	3	2	3	2	2	3
45	1	5	16 Lehrerin	13	3	2	4	3	3	3
34	1	2	15 Gesundheits- und	15	3	2	5	4	4	2
43	1	1	11 Freiberufliche Ener	9	1	2	5	4	4	3
33	1	3	18 Grundschullehrerir	10	1	2	3	2	2	3
42	1	3	17 Sozialarbeiterin	5	1	2	5	3	4	5
42	1	2	24 Kauffrau für Bürom	1	3	2	4	3	1	2
45	1	3	20 Dipl Sozialpädagoç	15	1	2	4	2	3	5
46	1	4	24 Schulsekretärin	1	2	2	4	5	4	5
34	1	2	18 Zimmermeisterin/ (7	1	2	5	4	5	3
37	1	5	19 Sachbearbeiterin ç	0,25	2	2	5	2	2	3
37	1	2	16 Büroangestellte	13	3	2	5	3	3	3

Anmerkung . N = 373; Alter: in Jahren; Geschlecht: 1 = Weiblich, 2 = Männlich, 3 = Divers; Kinder: 1 = ein Kind, 2 = zwei Kinder, 3 = drei Kinder, 4 =

WHO_5	WHO_6	WerteADHS	TendenzADHS	RES_04_inv	PO_03	DV_02_inv	RES_06_inv	HE_01	AUF_03_inv	AUS_05	BES_05_inv
4	2	5	1	4	4	5	4	5	3	5	4
2	2	2	2	3	6	3	4	5	4	4	3
3	2	1	2	3	5	3	2	5	5	2	4
2	2	3	2	4	3	3	3	5	5	4	6
3	2	0	2	3	4	5	2	4	4	1	6
4	3	1	2	5	5	5	4	5	5	5	4
3	3	0	2	3	5	4	3	4	4	4	1
2	2	2	2	2	6	3	2	5	5	4	4
1	1	0	2	5	6	4	3	5	6	6	5
3	4	4	1	5	4	3	3	5	5	5	4
5	4	4	1	2	2	2	4	3	6	2	3
2	2	0	2	2	6	2	1	6	6	3	3
4	3	3	2	3	6	3	1	6	5	5	3
4	5	4	1	3	4	2	2	6	4	3	5
5	4	6	1	2	6	3	1	6	3	5	3
4	2	3	2	3	5	2	1	6	4	1	3
5	5	4	1	1	6	3	1	6	4	2	5
3	3	1	2	3	6	3	2	6	6	5	2
5	4	4	1	5	5	1	1	5	5	1	3
5	5	4	1	2	5	1	1	6	5	2	5
5	4	6	1	3	2	2	3	4	3	5	1
1	1	0	2	3	2	4	3	5	6	5	4
4	2	1	2	2	6	4	1	5	4	4	5
5	1	3	2	3	5	2	1	5	5	3	5
5	4	5	1	4	5	4	1	6	5	4	3
3	4	4	1	2	3	5	2	4	3	4	1
3	3	3	2	1	5	6	1	4	2	1	4
3	2	3	2	2	3	3	1	5	5	3	6

5	2	4	1	2	4	2	1	5	4	2	6
5	4	4	1	3	4	4	2	5	4	4	5
5	5	2	2	6	6	4	1	5	6	3	6
4	4	5	1	2	5	4	1	5	3	3	3
4	3	4	1	2	4	5	2	5	6	3	3
4	3	4	1	1	4	2	1	5	3	3	4
3	2	0	2	3	5	4	2	4	5	2	6
1	2	0	2	6	3	3	2	5	5	4	3
5	3	5	1	5	4	5	1	6	4	4	4
4	2	1	2	6	5	5	3	5	5	3	5
5	2	5	1	1	6	2	2	2	2	1	5
3	4	3	2	4	4	3	2	6	3	5	3
2	1	0	2	5	3	2	3	5	6	5	4
5	3	4	1	5	4	2	2	4	5	3	5
4	3	1	2	5	6	5	4	5	4	4	4
5	4	4	1	1	5	5	1	6	4	1	4
2	1	0	2	6	5	5	6	5	5	5	2
4	4	3	2	3	4	3	2	5	3	3	3
2	1	1	2	3	4	4	2	4	5	3	5
5	4	5	1	1	6	2	1	6	1	2	2
2	2	0	2	3	3	2	2	5	5	5	4
4	4	6	1	3	4	4	1	4	2	5	5
3	2	2	2	2	3	5	2	6	6	3	4
4	3	2	2	4	5	3	2	5	6	3	5
2	3	1	2	4	6	3	2	5	4	4	3
5	4	5	1	1	6	2	1	6	1	1	3
4	4	5	1	2	2	5	1	5	2	3	3
4	2	2	2	3	6	3	1	4	5	2	5
4	3	4	1	1	3	5	2	6	3	6	2
3	2	2	2	6	3	2	2	6	5	3	6
5	3	4	1	2	5	5	3	5	4	3	4
3	2	3	2	4	4	2	3	4	5	5	5

4	3	1	2	6	4	2	3	6	5	3	6
3	2	2	2	6	2	4	3	5	5	4	5
5	5	5	1	6	5	1	1	6	1	5	4
4	2	2	2	1	6	3	1	6	5	3	5
5	5	6	1	3	5	5	1	5	5	1	5
5	3	5	1	3	6	5	1	4	2	1	6
5	3	5	1	1	5	4	1	5	3	2	5
4	4	4	1	2	5	3	2	5	3	2	4
1	1	0	2	5	5	3	4	6	5	6	6
3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3
1	4	4	1	3	6	6	1	6	6	4	1
4	4	5	1	2	6	5	1	3	4	2	6
3	2	1	2	3	2	6	5	4	4	2	4
4	4	6	1	4	5	6	1	4	2	4	3
2	4	1	2	3	4	3	2	5	3	3	4
4	4	4	1	3	5	2	1	6	5	4	4
4	4	5	1	1	6	6	1	6	5	1	1
3	2	0	2	2	4	2	1	5	4	2	2
1	3	0	2	2	2	3	4	5	5	3	2
4	3	4	1	2	5	3	2	5	5	4	5
4	2	1	2	3	4	3	3	6	4	2	5
3	3	0	2	5	5	3	2	5	6	4	3
4	4	6	1	5	4	4	1	5	6	1	6
4	4	5	1	5	5	2	1	4	5	5	4
5	5	5	1	4	6	4	1	5	5	3	5
4	3	2	2	3	5	2	1	5	3	3	4
5	2	2	2	1	6	6	1	5	4	3	4
4	4	6	1	1	5	1	1	5	2	2	5
3	3	4	1	2	5	4	2	3	1	6	4
4	5	5	1	5	6	6	1	4	2	2	3
5	5	5	1	2	6	4	1	4	2	2	5
3	4	5	1	1	3	4	5	1	1	4	4

4	4	5	1	6	6	1	1	6	6	3	6
4	4	3	2	1	5	2	1	5	3	3	6
1	2	0	2	3	4	2	4	5	5	4	4
5	3	2	2	3	3	3	1	5	5	4	5
5	3	4	1	1	6	5	1	6	5	1	6
4	4	6	1	1	6	4	3	5	3	4	3
5	5	6	1	4	5	4	1	6	3	2	3
5	4	3	2	1	6	5	1	6	5	3	6
3	2	0	2	5	4	5	5	4	5	3	4
3	3	4	1	2	2	5	4	5	3	2	2
3	2	1	2	3	4	3	1	5	4	3	6
3	3	0	2	5	6	4	2	5	6	3	6
5	5	5	1	6	5	4	1	5	6	1	5
5	2	4	1	3	6	3	1	5	5	2	6
4	4	5	1	3	6	6	4	4	3	1	3
4	3	4	1	2	6	1	1	6	4	2	5
3	2	4	1	2	6	5	3	6	6	3	6
5	2	2	2	5	6	6	1	6	5	3	6
5	5	5	1	1	6	5	2	5	5	4	4
5	4	5	1	4	3	4	1	4	5	1	4
3	3	3	2	3	5	2	1	4	2	1	3
5	5	4	1	5	5	2	1	5	4	2	4
4	4	6	1	1	6	1	1	6	1	6	2
2	1	3	2	4	5	2	1	5	5	4	3
3	1	0	2	2	4	3	3	6	6	5	5
3	4	4	1	1	6	1	3	6	1	4	3
5	5	6	1	2	2	5	1	4	5	2	5
5	5	6	1	1	6	1	1	6	5	3	6
5	5	2	2	2	4	6	2	5	4	1	4
5	5	5	1	2	3	4	1	6	6	1	5
4	4	4	1	4	6	2	1	5	6	2	5
4	3	4	1	5	6	4	1	5	5	6	6

5	5	5	1	2	6	1	1	6	3	4	4
2	4	2	2	5	5	6	3	4	4	4	3
4	2	1	2	4	6	2	1	5	5	5	5
4	5	6	1	4	6	3	3	6	4	4	5
5	4	5	1	2	1	3	3	5	6	1	5
5	5	3	2	1	5	1	1	6	3	6	6
5	4	6	1	2	6	5	1	4	5	2	3
5	4	4	1	3	4	4	1	5	3	4	4
5	5	5	1	4	1	6	1	3	4	4	4
5	5	5	1	6	5	5	1	6	5	2	4
3	5	4	1	3	5	4	4	5	3	5	3
3	4	4	1	2	4	6	3	6	4	1	6
3	2	4	1	1	6	1	1	4	1	1	6
2	2	2	2	2	6	4	4	6	5	4	3
3	4	4	1	2	2	2	2	5	5	5	5
5	2	2	2	1	6	2	1	6	2	2	4
4	4	3	2	3	5	3	4	3	3	4	3
1	1	4	1	4	3	6	1	3	5	5	5
4	3	4	1	4	3	6	2	4	5	3	1
5	4	6	1	2	4	6	1	5	5	2	5
5	4	4	1	4	5	4	3	6	6	4	6
5	5	6	1	3	6	2	1	6	6	1	4
4	5	2	2	5	2	1	1	6	5	6	5
5	4	3	2	5	4	5	2	4	4	2	3
5	5	6	1	2	4	3	1	5	4	4	5
4	4	4	1	4	4	5	1	5	3	2	3
4	4	6	1	2	4	4	1	5	5	3	5
5	2	3	2	4	2	6	2	5	5	2	5
3	5	3	2	5	6	2	3	5	5	6	4
3	3	0	2	6	6	2	1	5	6	6	4
3	1	1	2	5	5	2	4	6	2	4	4
5	2	3	2	3	5	3	2	5	4	4	5

3	5	5	1	2	4	4	2	6	5	4	4
4	2	1	2	5	4	5	4	4	5	4	4
3	2	2	2	4	4	5	3	5	5	6	5
5	4	5	1	1	6	3	1	6	5	6	4
4	4	6	1	1	2	5	1	6	4	1	4
4	3	2	2	2	4	2	1	5	2	5	4
5	4	5	1	3	4	3	1	6	6	3	4
3	2	3	2	1	6	4	1	6	6	2	4
5	5	5	1	5	4	2	1	5	5	5	4
5	2	3	2	1	6	3	1	2	3	1	4
4	4	4	1	5	5	4	1	5	2	5	3
5	5	5	1	4	5	5	1	6	5	3	6
5	3	3	2	1	4	2	2	6	3	3	5
4	4	2	2	3	6	4	2	5	3	2	4
2	4	2	2	4	5	3	2	4	3	5	3
3	2	2	2	6	4	4	5	2	5	6	5
4	3	3	2	2	6	5	1	6	5	3	4
4	4	3	2	5	4	4	3	4	3	3	4
4	3	3	2	2	6	5	1	6	3	3	5
2	4	1	2	5	6	3	1	5	5	5	1
4	2	2	2	5	6	5	3	5	2	6	4
2	3	0	2	6	3	3	1	6	4	5	3
3	1	1	2	2	6	3	1	5	5	2	4
5	5	6	1	1	3	2	1	5	3	4	4
5	5	5	1	2	5	2	1	6	5	1	1
5	4	5	1	3	3	5	1	5	5	4	5
4	3	3	2	2	5	3	2	5	3	3	5
5	4	4	1	1	6	4	1	3	5	2	4
5	2	1	2	4	5	4	2	4	3	3	5
3	2	0	2	1	6	6	1	6	5	2	5
3	4	1	2	5	5	4	5	5	3	2	4
4	4	2	2	2	5	5	1	6	6	2	3

5	4	6	1	1	6	4	1	6	5	4	6
5	4	6	1	2	5	6	2	4	3	4	3
4	3	2	2	2	4	1	2	6	5	3	5
3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	3	4
5	4	3	2	4	4	3	2	4	2	5	3
3	2	0	2	5	5	4	2	6	5	3	5
5	5	6	1	2	2	3	2	6	3	6	4
4	4	6	1	1	2	5	1	6	1	1	6
4	4	6	1	5	2	4	1	6	4	1	6
4	5	5	1	5	3	6	6	4	3	2	4
4	2	4	1	6	1	1	6	6	6	6	1
5	5	5	1	1	3	1	1	6	4	2	4
4	4	6	1	5	6	6	1	2	1	1	6
4	5	6	1	1	6	1	1	6	2	3	4
5	5	4	1	2	3	2	1	6	4	6	4
4	2	3	2	3	2	5	2	5	4	2	3
5	2	5	1	2	5	4	2	3	5	2	5
3	5	5	1	1	6	1	1	6	1	2	2
5	3	5	1	5	3	5	2	5	4	2	6
4	3	4	1	3	6	2	1	5	3	2	3
4	4	6	1	2	4	2	1	6	3	1	6
4	4	6	1	1	6	5	1	4	3	1	6
5	5	5	1	2	4	5	2	5	5	2	6
5	5	6	1	2	6	2	1	6	4	2	2
5	4	5	1	2	6	1	1	6	5	2	5
4	5	4	1	4	3	6	1	5	4	3	6
3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	4	5
4	1	5	1	5	6	4	3	4	3	4	4
5	3	2	2	4	6	5	2	4	3	6	4
5	4	5	1	1	6	1	1	6	2	2	3
5	5	4	1	2	6	2	2	6	5	6	5
5	5	3	2	1	1	5	1	5	6	3	5

4	2	2	2	5	5	2	1	5	4	6	1
4	5	3	2	4	6	5	2	5	5	2	3
4	3	4	1	5	5	5	2	5	5	1	5
4	4	4	1	5	3	2	1	6	2	2	2
5	4	2	2	6	4	3	1	5	4	3	1
2	2	0	2	2	5	3	3	5	5	2	4
3	4	3	2	1	5	2	1	6	2	1	3
2	2	0	2	1	6	3	2	5	4	3	5
5	4	5	1	4	6	1	1	5	5	4	5
3	3	3	2	2	1	4	1	6	5	1	5
4	2	2	2	4	2	3	3	4	4	5	3
5	5	6	1	4	5	2	2	5	5	3	3
5	5	4	1	3	6	1	1	6	4	6	6
2	2	4	1	1	6	5	1	6	4	1	4
5	4	5	1	1	5	2	1	5	6	1	6
4	3	2	2	3	6	4	3	5	5	4	6
5	4	3	2	3	5	3	4	5	5	4	5
5	3	2	2	1	6	6	4	5	3	5	2
2	2	1	2	3	6	4	2	6	4	2	1
5	5	5	1	5	3	6	6	6	1	1	6
2	5	5	1	2	5	5	1	5	2	1	3
5	3	2	2	2	5	4	1	6	5	2	6
5	5	6	1	1	3	5	1	4	6	3	2
3	3	3	2	3	5	6	1	5	3	1	4
4	1	2	2	5	2	2	2	5	4	3	6
4	4	2	2	6	4	5	4	5	5	3	4
3	5	1	2	3	6	3	1	6	2	1	5
4	5	3	2	5	6	6	1	5	3	1	4
2	3	1	2	3	3	5	2	5	5	1	3
3	3	2	2	2	5	2	2	6	5	2	5
3	2	3	2	2	5	3	1	5	3	2	4
4	4	6	1	4	3	3	1	4	4	3	6

3	1	0	2	5	6	5	2	4	6	5	3
4	4	3	2	5	3	5	3	6	3	3	3
1	2	0	2	5	5	2	2	6	5	4	3
4	3	2	2	1	4	3	1	6	5	5	4
5	4	5	1	5	2	6	3	3	5	1	4
3	4	4	1	3	6	6	5	6	4	4	1
3	2	1	2	2	3	5	1	5	5	3	4
4	4	3	2	6	6	3	1	2	5	6	5
5	4	2	2	1	4	5	1	4	3	3	4
3	3	0	2	3	5	1	1	5	5	6	4
4	5	5	1	3	2	6	1	5	2	1	4
3	3	1	2	2	5	2	1	5	5	4	3
4	4	4	1	2	6	1	1	6	4	5	6
4	3	3	2	1	6	5	1	6	6	6	6
3	2	0	2	4	5	4	3	5	5	2	3
5	4	6	1	3	4	4	1	6	4	2	6
5	5	4	1	1	6	4	1	6	3	1	5
4	4	4	1	2	2	4	3	2	2	1	2
5	3	4	1	4	5	3	1	4	4	2	4
5	3	2	2	3	6	4	1	6	4	1	3
3	1	2	2	4	6	4	3	4	6	4	6
4	4	3	2	5	5	4	2	3	3	3	6
4	2	2	2	2	6	3	2	5	6	4	3
2	3	0	2	2	4	3	1	5	5	3	3
5	5	5	1	5	6	2	1	6	5	6	4
4	4	4	1	1	2	5	1	6	5	1	6
3	2	1	2	5	5	2	1	5	5	3	4
4	1	5	1	5	6	5	2	3	2	3	4
2	2	0	2	4	5	3	1	5	6	2	4
3	1	1	2	5	5	5	1	6	6	3	6
1	4	3	2	1	6	6	1	3	5	2	3
4	4	4	1	4	6	4	1	6	5	3	5

3	1	0	2	5	4	4	3	5	3	5	3
1	2	3	2	3	2	2	2	5	6	3	5
4	3	4	1	1	3	4	3	5	5	2	4
5	3	2	2	4	5	3	3	5	6	4	5
5	4	4	1	6	1	4	3	6	5	2	2
5	2	4	1	4	6	5	1	5	6	5	5
4	2	1	2	3	4	4	1	6	5	3	5
3	5	3	2	3	5	3	1	6	5	2	3
5	4	3	2	6	3	4	1	6	6	3	6
4	3	3	2	1	6	3	1	4	6	3	5
5	3	5	1	6	4	6	1	6	5	1	2
4	4	3	2	2	5	2	1	6	5	4	3
2	1	1	2	2	6	5	3	3	5	2	4
5	4	4	1	3	6	4	3	4	6	3	5
5	4	5	1	3	6	1	1	6	4	1	6
4	4	6	1	6	3	6	1	1	3	5	2
4	4	4	1	1	3	2	1	5	3	2	1
5	4	4	1	4	6	4	1	5	1	2	5
4	1	3	2	2	6	2	1	6	5	1	6
3	2	3	2	2	4	5	1	4	3	1	6
3	4	3	2	3	4	5	2	2	4	3	3
5	5	6	1	1	6	4	2	6	4	2	4
2	3	3	2	2	2	2	2	6	4	3	1
5	3	4	1	2	5	5	1	6	2	2	3
2	2	2	2	6	6	5	4	3	5	2	4
3	3	2	2	4	4	4	5	3	5	2	5
5	3	2	2	4	3	1	1	6	6	6	5
2	1	0	2	6	2	5	6	5	5	4	5
5	3	4	1	1	2	6	2	4	5	1	4
4	5	6	1	3	1	1	2	5	3	1	4
5	5	4	1	2	2	2	3	6	5	3	5
2	2	2	2	2	3	2	1	6	4	4	2

5	4	5	1	5	1	6	4	2	2	2	5
2	1	0	2	6	5	4	5	6	6	2	4
3	5	3	2	4	4	2	2	6	5	1	6
5	3	4	1	1	6	3	1	5	4	2	4
5	2	5	1	3	5	6	5	5	3	4	3
5	5	6	1	3	6	2	1	6	1	2	6
3	2	1	2	3	3	5	2	5	5	5	2
3	2	2	2	2	6	4	1	6	6	3	5
5	4	6	1	4	4	3	1	6	4	4	1
3	2	0	2	5	5	5	2	6	4	5	3
2	5	4	1	2	6	3	1	6	3	1	3
2	3	1	2	2	5	4	3	5	5	2	5
4	5	2	2	3	3	4	1	6	6	3	5
3	2	4	1	5	2	2	1	6	4	3	4
3	1	3	2	2	2	3	1	5	4	4	4
2	1	3	2	5	2	2	2	6	5	5	5
5	4	4	1	3	5	5	2	3	2	2	3
5	3	1	2	5	5	6	2	3	3	2	6
5	5	3	2	1	6	4	1	6	1	3	6
5	5	5	1	2	1	4	1	5	5	3	5
3	3	3	2	3	5	2	2	5	4	2	4
4	4	3	2	2	6	1	1	6	5	2	6
3	2	0	2	5	4	1	2	5	5	3	6
4	4	4	1	3	2	3	1	6	5	2	4
3	5	1	2	5	5	4	3	5	3	4	2
4	2	5	1	4	3	5	2	4	2	2	5
2	2	0	2	2	3	5	2	5	5	3	3
3	3	3	2	2	1	3	1	4	3	1	5
4	2	3	2	6	1	5	1	3	4	5	5
4	4	3	2	3	3	4	1	6	3	2	4
4	4	4	1	1	6	3	1	6	5	2	6
5	3	4	1	2	2	4	3	6	4	3	3

3	4	4	1	2	6	5	1	5	2	2	6
2	1	0	2	5	6	5	1	5	5	5	3
2	4	5	1	1	6	5	1	3	2	2	3
2	3	2	2	3	5	3	3	5	3	4	2
2	2	4	1	2	5	2	2	4	4	4	5
3	3	3	2	2	2	4	2	5	5	3	4
3	2	1	2	2	4	3	2	3	4	3	4
3	3	4	1	1	5	4	1	5	2	2	4
2	1	0	2	5	2	5	3	4	6	3	5
1	1	3	2	4	6	4	1	5	1	1	5
2	2	0	2	1	6	1	1	6	6	4	5
2	3	3	2	2	3	2	2	5	3	2	3
5	4	5	1	3	3	2	1	6	3	1	6
4	3	1	2	5	3	6	3	5	3	3	4
5	5	3	2	2	5	6	1	3	2	2	4
4	3	4	1	1	6	2	1	6	2	2	2
3	3	3	2	1	5	2	1	4	3	3	4
5	2	1	2	2	2	3	1	4	4	1	2
4	4	5	1	4	2	4	2	4	6	3	5
4	2	2	2	6	6	6	1	4	5	3	5
5	3	3	2	4	2	4	1	4	3	1	6
3	2	4	1	1	6	3	1	5	6	1	3
1	4	4	1	2	5	3	1	6	1	4	5
3	2	1	2	5	2	5	4	5	5	2	4
4	2	2	2	2	5	4	1	4	3	2	1

= mehr als drei Kinder, 5 = keine Kinder; Berufstätig_Jahre: generelle Berufstätigkeit in Jahren; Angestellt_Jahre: im derzeitigen Job angestellt in

OfÄ_02	LM_06	PO_07	DV_06_inv	DV_04_inv	AUS_02	KF_04	HE_05	OfN_06	RES_01_inv	RES_03_inv	AUS_06	KF_05_inv	RES_07_inv
4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	3	5	4	5
5	3	5	3	5	4	4	6	4	5	3	4	4	5
5	4	2	3	1	3	3	5	5	1	1	5	2	2
3	4	5	3	1	5	2	5	2	2	1	4	3	5
5	4	5	5	3	3	5	5	5	3	2	4	4	3
2	4	4	3	2	4	3	5	6	3	5	4	2	5
4	6	5	4	3	5	5	4	6	4	2	3	3	3
5	6	6	4	4	4	5	5	4	3	2	3	4	5
5	6	6	4	3	4	5	6	5	5	3	4	5	4
5	3	5	4	3	5	5	5	5	4	2	4	4	4
6	4	6	1	1	4	2	2	5	3	3	3	2	2
6	5	5	2	2	3	6	6	6	3	2	4	5	2
5	3	4	4	2	3	4	6	4	2	3	4	1	2
4	4	2	3	2	4	5	5	6	3	3	4	3	2
6	3	5	3	1	3	5	6	6	1	1	4	2	2
5	2	4	2	1	2	6	6	6	1	1	3	5	1
6	3	5	2	1	4	1	6	4	1	1	3	1	1
6	6	6	3	4	5	5	6	4	1	1	4	6	4
6	2	3	2	1	1	6	6	6	2	2	2	5	2
6	4	6	2	1	3	4	6	6	2	1	2	1	1
5	4	3	3	2	5	5	6	6	2	2	4	4	3
5	4	4	5	3	4	2	5	4	5	5	3	4	6
4	5	6	4	2	5	5	5	3	3	3	3	2	3
6	3	6	2	1	6	3	6	4	4	1	2	3	2
5	1	3	4	2	4	5	6	6	3	3	3	5	2
4	3	2	5	4	4	6	4	5	3	1	4	5	4
6	4	3	1	3	6	6	6	6	3	1	4	6	1
5	2	4	2	2	5	2	6	6	1	1	4	4	2

5	3	3	2	2	2	5	6	5	1	1	3	4	1
4	3	4	4	3	4	5	5	6	3	3	3	3	3
6	5	5	6	3	6	6	6	6	3	1	4	1	5
4	2	4	4	2	4	5	6	6	2	2	2	3	5
3	2	4	5	3	6	4	6	6	5	2	2	2	5
4	2	4	1	1	5	5	5	5	2	2	3	5	2
5	5	5	5	4	4	2	3	5	3	2	2	2	3
1	5	3	3	3	5	5	5	6	3	2	4	5	4
5	2	4	4	3	5	1	5	6	2	1	2	2	1
5	6	6	5	5	5	4	6	6	2	3	5	5	5
2	2	4	4	2	4	6	5	5	4	1	1	6	4
5	4	5	3	4	4	3	6	5	5	1	2	3	2
1	2	1	5	3	5	3	5	6	5	2	5	2	5
5	4	3	3	2	4	2	5	5	2	4	2	2	3
6	3	4	4	4	2	6	5	6	1	1	3	6	5
5	2	3	5	4	2	5	6	6	2	1	2	3	2
6	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5
3	2	3	3	3	3	5	5	5	4	2	4	5	4
4	4	4	4	4	4	2	4	5	3	2	4	2	2
5	5	5	2	3	5	4	5	6	1	1	2	4	1
3	5	4	3	4	3	5	4	4	4	3	3	6	4
5	3	4	3	1	2	3	4	2	2	2	3	2	3
4	4	6	5	2	3	5	5	4	3	1	4	5	3
4	4	5	5	3	4	3	5	5	4	5	4	3	2
5	5	4	3	3	4	4	4	5	2	2	3	4	3
2	4	3	2	2	2	2	4	2	3	1	1	4	1
3	3	3	5	4	2	3	2	4	1	1	2	6	1
2	6	6	5	5	4	4	5	6	1	1	2	5	2
6	2	4	5	5	4	6	4	6	1	1	1	2	1
4	2	2	4	3	5	5	4	4	2	5	4	5	3
5	3	3	3	2	2	2	5	6	1	1	2	2	3
1	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	5	3	4

2	4	4	4	2	3	6	3	3	6	3	4	6	3
2	3	1	4	3	5	2	5	4	4	3	4	3	4
6	1	6	6	1	1	2	6	6	1	1	1	5	1
1	2	5	2	1	2	1	5	4	1	1	2	1	1
6	5	6	2	1	2	4	5	6	2	1	1	4	1
6	2	6	4	2	3	4	5	6	3	1	2	5	3
5	2	4	4	2	2	3	3	5	2	1	4	5	2
6	3	4	5	4	2	4	5	6	2	1	2	4	4
6	5	3	4	1	6	1	5	6	6	6	5	2	6
4	2	3	5	4	3	4	6	6	3	3	3	6	3
6	4	3	6	4	3	4	6	6	1	1	3	4	1
3	2	4	3	3	3	6	4	5	4	1	3	6	3
5	5	4	4	2	4	2	6	4	3	3	2	5	2
6	2	3	5	1	5	2	4	6	2	1	1	1	3
5	5	4	2	3	2	4	6	5	3	2	3	5	2
4	4	4	3	2	3	6	6	6	3	1	4	5	2
6	2	6	5	5	4	6	6	6	2	5	2	5	2
4	5	5	4	5	4	3	2	6	2	4	2	5	3
5	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	5	5
4	5	4	2	2	4	3	5	5	3	2	3	2	3
6	4	6	3	1	3	3	6	6	4	3	3	1	3
5	5	6	3	2	4	4	5	4	5	4	5	3	5
2	1	2	3	2	3	5	6	6	2	1	2	5	1
5	5	6	3	2	4	3	5	6	4	2	3	2	2
4	2	6	4	2	3	4	5	2	1	1	1	3	2
5	5	4	2	2	4	3	5	6	4	4	3	3	2
2	4	6	5	5	3	5	6	5	1	1	2	5	1
1	4	6	6	2	3	1	2	6	1	1	1	1	1
6	2	4	4	2	3	6	6	6	3	1	4	5	3
3	4	6	5	5	4	5	5	5	3	1	3	3	3
5	2	6	6	1	6	4	3	5	2	1	1	6	1
4	1	4	3	5	5	1	1	4	5	1	5	2	6

1	1	1	2	1	1	2	2	1	4	2	2	1	3
6	4	6	2	1	1	4	5	6	1	2	5	2	1
5	5	5	3	2	2	5	4	4	2	2	4	5	2
5	3	4	2	2	4	3	5	4	2	1	2	4	2
5	2	4	5	2	1	4	6	5	3	2	1	3	2
6	1	3	5	6	5	6	6	6	6	1	3	6	5
5	5	2	3	1	4	6	5	3	2	2	1	4	2
6	6	4	5	3	2	6	6	6	2	1	2	2	1
4	5	5	5	1	5	4	3	4	4	6	3	4	5
6	2	3	2	4	4	6	5	6	4	4	2	6	2
4	3	4	4	3	3	4	4	5	2	3	3	4	3
6	6	6	4	4	5	6	6	5	2	2	5	4	2
1	2	1	4	2	5	4	3	5	2	1	2	1	4
4	2	3	4	2	2	2	4	4	1	2	1	5	2
6	3	6	5	3	4	1	6	6	4	3	2	6	6
6	4	3	2	1	3	4	6	6	3	1	4	4	1
5	2	5	2	3	6	3	6	5	2	1	2	2	2
3	5	4	3	3	2	6	3	6	2	3	1	3	2
6	2	2	3	4	4	6	5	6	5	4	4	6	5
6	3	5	2	2	3	5	4	6	2	1	1	4	2
6	2	5	1	2	1	3	4	4	2	2	2	2	1
5	3	4	3	3	4	6	6	6	3	1	3	3	3
5	5	6	2	2	5	5	5	5	2	2	5	2	2
3	2	2	2	2	4	2	6	6	3	2	3	4	3
3	5	5	4	4	5	3	5	4	3	3	5	2	5
6	5	6	3	3	1	6	6	6	1	1	1	2	1
5	4	4	6	5	1	6	4	5	2	1	2	6	3
4	3	5	1	2	2	5	1	6	2	1	1	2	1
6	3	6	6	5	3	5	5	5	2	2	2	4	2
3	4	5	4	2	5	6	6	6	2	1	1	4	2
4	6	2	2	2	5	3	5	3	3	2	2	2	1
5	4	5	4	3	5	5	4	6	3	2	4	4	4

5	2	3	1	1	2	6	6	6	2	1	2	3	2
4	6	4	6	6	4	4	6	6	3	2	4	4	5
4	4	5	3	1	5	1	3	5	1	1	2	2	2
3	3	1	4	4	4	6	6	6	4	1	2	6	6
5	2	4	5	3	1	6	6	5	3	4	1	6	5
1	6	4	4	1	6	6	5	6	6	1	5	1	1
5	1	2	6	5	4	2	5	6	1	1	1	1	5
5	4	3	4	4	4	6	6	6	3	2	3	3	2
6	5	6	3	6	4	6	2	5	2	1	1	6	2
4	4	3	5	5	5	4	6	6	1	1	4	6	5
5	3	5	3	4	5	5	5	6	5	2	3	4	5
2	3	2	3	1	2	6	6	6	3	1	3	5	3
1	1	6	1	3	2	6	2	6	1	1	1	4	1
5	3	5	3	5	4	4	6	3	3	4	4	5	5
4	1	3	2	2	5	1	3	5	4	5	4	2	2
5	2	1	2	3	3	4	5	6	2	1	1	3	1
4	5	4	3	3	4	5	3	5	3	3	3	3	4
2	2	1	3	5	5	1	1	5	6	3	5	2	2
6	3	6	5	5	4	4	6	6	2	3	1	4	3
6	4	6	3	3	2	5	5	6	1	1	2	3	2
4	3	5	4	5	4	2	6	6	3	4	4	3	4
6	6	6	2	1	5	6	6	6	1	1	1	4	1
1	6	5	5	2	6	5	6	6	4	1	4	6	1
5	4	5	5	5	4	4	4	2	3	4	4	5	4
5	3	5	3	2	2	1	5	5	2	2	3	2	2
4	2	5	2	2	1	5	2	5	3	3	2	2	3
4	3	4	3	3	5	3	3	5	4	2	3	3	4
5	1	5	2	5	4	5	6	5	2	5	2	3	2
3	2	2	3	2	2	5	5	4	2	2	2	6	3
3	6	6	4	3	5	4	5	6	4	6	5	3	3
5	5	6	3	3	4	5	5	3	2	4	4	4	2
3	2	4	2	2	3	3	4	5	2	2	3	2	2

5	2	3	4	3	4	3	6	6	4	1	2	5	4
3	5	4	6	3	2	6	4	3	5	4	4	5	4
1	3	2	4	3	1	4	5	5	4	4	4	5	3
6	2	1	2	2	5	6	6	6	1	1	3	2	2
6	2	5	2	2	3	6	6	6	1	1	1	6	1
3	2	5	2	1	2	2	5	4	2	1	3	2	2
2	3	3	5	3	2	1	6	5	5	2	1	2	3
6	2	4	3	5	4	2	6	6	3	3	4	5	1
5	3	6	2	2	5	6	3	6	3	2	3	2	2
6	2	6	3	1	2	1	1	6	3	1	1	1	1
4	4	4	4	2	6	5	6	6	2	1	3	2	2
6	4	4	5	3	1	5	6	5	2	1	2	3	1
4	4	5	3	2	4	5	6	5	3	1	5	4	3
3	4	2	3	3	3	6	3	6	4	1	2	4	3
6	4	4	2	2	5	4	5	5	1	2	3	5	2
3	3	1	5	3	6	5	6	6	5	3	6	4	6
5	2	5	4	3	4	2	5	4	3	1	4	1	2
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5
5	2	4	5	2	4	4	4	5	1	1	3	1	2
6	5	4	5	2	5	6	6	6	3	2	4	5	5
5	6	2	3	3	3	3	5	6	3	3	3	2	4
6	5	5	4	1	6	5	5	6	5	1	5	1	2
3	6	5	2	2	2	3	5	2	2	1	3	5	2
5	3	3	5	3	5	4	6	4	3	1	3	3	3
4	4	5	4	2	2	6	6	6	4	2	1	6	5
2	3	2	5	4	3	4	5	5	2	1	2	5	4
5	4	5	4	2	2	5	6	6	2	3	2	5	3
5	2	3	3	2	5	3	5	6	2	2	3	4	3
5	5	4	5	3	3	4	4	6	5	1	3	3	4
6	2	6	6	6	6	4	6	6	3	1	2	5	3
5	5	6	5	2	4	6	2	6	5	1	3	2	4
6	6	6	5	3	4	6	6	6	3	1	2	5	1

6	2	6	5	1	4	4	6	6	1	1	1	4	1
6	2	5	5	5	4	6	6	6	3	4	4	5	3
5	2	5	1	1	2	3	4	5	4	2	3	2	1
5	4	4	2	2	4	3	4	6	2	1	4	2	2
4	3	5	4	3	3	5	4	6	2	1	2	4	3
4	5	2	3	2	4	4	5	4	3	2	4	1	2
6	4	6	3	2	6	4	5	6	5	1	2	1	3
6	3	4	6	3	1	6	5	6	2	1	2	3	3
5	2	4	5	2	4	5	6	6	4	1	2	4	3
2	3	1	6	5	4	6	2	5	4	5	3	4	6
6	1	6	1	1	6	6	6	4	6	3	4	5	2
3	2	4	2	2	2	4	6	6	1	1	3	4	1
5	2	5	4	5	2	5	2	6	4	2	1	5	2
5	2	5	2	5	2	4	6	5	2	1	5	4	2
5	3	4	4	1	4	6	5	6	1	1	1	1	1
4	2	1	5	6	3	3	6	6	2	6	1	4	3
1	3	3	6	3	6	4	5	6	3	1	2	5	3
6	1	4	2	1	2	6	6	6	1	1	2	6	1
5	2	5	4	2	5	3	4	6	2	2	2	4	3
1	1	3	5	2	5	3	5	6	1	1	3	5	2
5	1	3	2	1	2	4	6	6	1	1	3	2	1
6	3	5	4	4	2	6	6	6	1	1	1	5	2
6	4	5	4	3	2	4	5	6	3	2	2	1	4
3	2	4	5	3	4	6	6	6	4	1	2	5	3
5	1	6	3	1	1	2	4	1	1	1	2	3	1
4	2	2	6	4	6	6	6	6	3	1	1	4	6
2	2	2	4	2	3	4	5	5	3	2	2	4	3
5	5	2	5	1	5	5	6	6	3	3	4	2	2
5	4	4	5	2	5	2	5	4	3	1	3	4	4
6	1	5	3	1	2	6	5	6	1	1	2	6	1
4	5	4	2	3	6	5	6	3	1	1	2	2	2
2	2	1	4	3	4	6	2	5	1	1	4	5	3

4	2	5	2	1	6	1	6	6	1	2	4	1	1
6	6	6	5	3	6	5	5	6	2	2	4	5	3
5	3	2	5	4	2	5	6	6	2	2	2	5	3
5	5	4	2	3	2	4	6	4	1	1	2	2	1
6	3	5	5	3	4	5	6	6	5	2	4	2	5
5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	2	4	2
6	2	6	1	2	2	2	4	6	2	1	1	2	3
2	4	3	3	3	3	2	6	4	3	2	4	1	1
6	3	5	2	2	4	6	6	6	1	1	3	4	1
3	2	2	3	4	4	6	6	6	2	3	1	4	1
4	3	2	3	2	4	3	4	5	4	4	5	3	3
6	2	4	2	2	6	5	3	6	5	1	5	2	3
5	4	6	1	6	6	6	6	6	4	1	6	6	4
5	4	4	3	2	1	1	6	6	1	1	2	3	1
6	2	6	2	1	2	3	6	6	1	1	1	6	1
4	3	3	3	2	4	2	4	4	2	2	4	2	2
4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	2	3	5	3
6	4	4	6	6	3	1	6	3	6	3	5	1	5
6	4	4	4	4	4	2	5	6	3	2	2	6	4
1	1	1	6	6	5	1	6	6	1	1	1	1	6
6	4	5	5	2	4	6	3	6	1	1	1	1	1
6	4	4	3	3	3	4	6	6	5	1	4	3	1
2	2	2	5	3	3	6	4	6	1	1	3	6	1
5	5	6	6	5	2	5	5	6	2	1	2	6	2
1	4	2	3	2	6	5	6	6	5	1	5	5	4
4	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
6	6	6	2	2	4	5	6	6	5	2	2	5	4
6	6	6	6	5	1	6	6	6	3	1	1	4	1
5	3	2	2	2	4	4	5	4	2	2	3	2	1
2	4	3	2	2	3	4	5	4	3	1	2	5	3
6	3	5	3	1	2	5	5	4	2	2	2	5	2
3	2	4	4	4	4	3	4	5	3	2	2	3	4

5	6	4	5	3	4	3	6	5	1	3	4	2	4
3	2	2	5	1	5	6	5	6	2	2	3	6	4
6	4	4	3	2	5	4	5	6	3	2	4	5	2
2	4	2	3	2	5	3	3	5	3	4	4	2	3
3	2	2	5	5	4	4	6	5	3	3	3	5	1
2	2	2	2	4	5	3	6	4	1	2	3	5	4
4	5	4	2	4	5	2	6	3	2	1	3	5	3
1	2	2	4	5	5	2	4	6	5	4	6	1	2
2	5	2	5	3	4	5	3	3	2	2	3	3	2
4	6	5	4	1	6	3	3	5	1	1	4	1	1
5	4	4	3	1	1	5	3	6	3	1	2	5	1
6	5	4	3	3	3	1	6	6	3	1	3	1	2
5	3	3	2	2	5	3	5	4	4	1	4	4	3
3	2	3	4	1	3	2	5	3	1	3	3	2	1
3	5	6	4	2	4	3	4	4	4	2	2	5	3
4	3	5	5	4	4	4	5	5	3	2	2	2	2
6	4	6	1	6	1	4	6	6	1	1	1	1	1
4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	3	2	4	3
4	5	3	4	2	3	3	4	6	4	1	2	2	3
3	6	3	4	4	3	4	6	6	1	3	3	4	1
2	2	2	5	4	6	3	4	4	3	1	4	6	2
5	2	3	3	2	5	3	5	5	3	1	1	4	2
5	4	5	5	3	6	5	5	6	5	2	5	5	3
5	5	6	3	2	3	4	5	5	3	2	3	2	2
4	4	5	5	2	6	6	6	6	3	1	4	5	2
6	1	6	3	2	4	5	6	5	1	1	1	5	1
4	3	6	1	1	4	2	4	4	1	4	3	1	1
3	3	3	4	3	5	2	5	3	1	4	2	3	2
6	5	6	5	4	3	5	5	4	4	2	4	5	2
1	2	2	2	2	2	1	5	4	4	1	3	2	1
4	2	3	2	2	3	3	2	4	3	1	2	4	2
5	3	4	2	3	4	5	4	6	3	1	4	5	2

3	6	6	4	3	5	4	4	5	6	6	4	4	5
1	3	4	2	2	4	2	3	4	3	2	5	2	3
3	3	2	3	3	2	5	5	3	3	2	2	4	4
2	3	3	4	3	5	2	6	6	4	2	5	2	3
3	3	2	6	5	6	6	6	6	5	2	2	6	4
2	2	2	5	5	5	6	6	6	5	1	5	6	4
6	5	5	5	4	5	5	6	6	1	1	4	4	3
4	4	4	5	2	4	5	6	5	3	1	4	5	4
5	4	3	4	3	6	6	6	6	3	2	3	5	3
6	3	6	4	1	4	6	6	6	4	1	1	4	3
5	6	4	6	3	6	6	6	6	2	1	1	6	3
5	4	6	2	2	3	5	6	2	2	2	3	3	2
4	3	2	5	2	3	4	5	3	2	6	4	5	5
4	2	5	4	4	2	5	6	6	3	2	2	3	3
5	1	6	1	1	3	6	5	6	2	2	1	3	1
5	2	1	5	2	5	5	2	5	2	2	2	2	2
5	5	4	2	2	5	5	6	6	2	1	3	3	3
4	4	3	3	2	3	6	6	6	1	1	1	5	2
1	3	1	4	1	3	3	6	6	1	1	1	4	1
3	3	2	4	3	3	3	5	3	2	1	1	2	2
5	4	6	3	2	2	4	4	5	2	2	3	3	2
4	2	5	4	4	1	5	3	6	1	1	1	4	2
6	3	6	4	2	6	4	6	6	3	3	5	2	4
5	3	4	3	4	4	5	6	6	3	2	3	2	1
6	4	2	5	4	4	4	5	6	6	4	4	4	5
2	3	3	4	3	4	3	3	4	5	5	2	5	3
2	2	2	1	1	3	2	6	5	1	3	3	1	1
3	6	3	5	5	5	5	5	4	4	6	4	5	6
5	1	5	4	4	4	5	5	6	5	2	2	5	3
1	1	1	1	1	2	5	5	6	5	2	2	5	1
5	2	5	2	2	3	4	4	6	2	5	3	2	3
6	3	2	3	2	3	3	6	6	2	1	4	4	3

4	3	3	6	2	5	6	5	5	5	1	2	6	5
5	6	5	4	5	6	3	4	6	6	5	3	3	6
6	2	6	2	2	2	5	6	6	2	1	2	5	3
3	1	3	2	1	1	2	5	4	1	1	2	4	1
5	2	3	4	3	5	3	6	6	6	5	5	5	5
5	5	4	3	3	3	6	6	6	1	1	2	3	1
6	5	5	6	5	5	5	5	6	3	2	5	5	5
1	1	1	6	1	2	6	6	6	1	1	1	6	1
6	2	4	2	1	6	4	6	6	1	1	3	2	1
4	4	4	5	4	5	2	6	3	1	2	4	5	2
4	2	5	3	3	3	6	4	3	2	1	3	6	2
3	3	4	5	5	3	2	5	5	2	2	4	2	3
6	3	3	6	5	4	5	6	6	4	1	5	6	5
2	2	3	2	1	2	6	5	5	5	4	3	6	5
4	2	3	3	1	3	4	4	6	3	1	3	3	4
5	3	4	3	2	5	4	6	6	2	3	4	4	3
5	3	5	5	2	2	4	3	4	3	2	2	3	2
4	4	3	5	3	5	5	3	6	3	2	2	5	4
3	3	5	5	1	4	6	3	4	1	1	3	6	1
6	4	6	5	3	4	6	6	6	5	1	2	6	1
6	3	6	3	2	2	5	3	6	2	1	2	5	3
5	6	6	1	1	5	6	5	5	1	1	2	3	1
5	5	3	1	1	5	4	4	4	2	1	2	4	3
6	5	6	3	2	4	5	6	6	2	1	3	5	1
5	5	6	4	4	5	5	6	6	4	2	3	4	4
2	2	2	2	2	2	2	4	6	4	5	3	2	2
3	6	4	5	3	4	3	5	4	4	3	3	4	4
6	2	3	3	2	3	4	3	2	1	1	1	5	1
2	2	1	5	4	4	5	6	6	3	2	3	5	2
5	2	2	5	4	3	6	5	4	4	1	2	5	1
6	4	4	4	2	5	5	5	5	2	1	2	4	2
4	4	5	4	4	4	4	5	6	5	2	4	3	4

5	1	3	5	6	5	5	6	6	1	1	1	5	1
5	6	3	5	6	4	4	6	4	2	1	3	3	3
4	3	6	5	4	4	2	3	3	1	1	2	2	4
2	5	5	3	1	3	2	3	6	5	2	4	2	4
6	2	5	2	2	1	2	6	6	2	3	1	2	2
5	2	3	4	2	4	3	5	6	2	2	4	4	3
3	4	3	3	2	4	3	3	5	2	2	3	3	3
4	3	4	3	2	3	2	3	5	2	2	3	3	2
2	6	5	4	3	5	4	6	5	5	3	4	4	4
6	2	3	5	3	4	3	4	6	3	1	3	6	4
1	2	1	1	1	1	1	6	4	2	1	2	3	2
4	3	4	2	2	4	2	6	5	2	2	3	3	2
4	3	3	1	1	2	6	6	6	1	1	2	3	1
6	5	6	5	4	5	6	5	6	4	3	2	5	5
1	3	6	6	6	4	6	4	5	5	6	3	4	4
4	2	2	4	2	3	4	5	6	3	1	3	5	2
4	4	3	3	3	3	6	6	6	3	2	3	5	2
5	3	3	4	2	2	6	4	6	3	1	2	6	5
4	4	1	3	3	5	6	6	6	3	2	2	5	3
5	4	4	2	1	6	4	6	6	1	1	4	1	1
6	3	4	4	3	3	6	6	6	3	1	2	3	1
4	2	5	2	4	4	6	4	6	1	2	1	3	1
6	3	6	5	2	2	6	6	6	2	1	2	4	4
5	3	4	5	5	5	3	6	6	5	4	4	4	5
6	3	4	4	5	3	4	4	4	2	1	4	5	2

Jahren; Diagnose: 1 = ADHS, 2 = ADS, 3 = keine; Medikamete: 1 = Ja, 2 = Nein, 0 = Nein (Keine Diagnose); WHO_1 bis WHO_6: ASRS-V1.1; Tenc

AUS_03	AUF_02_inv	DV_01	LM_05	KF_03	BES_01_inv	OfÄ_06	OfÄ_01	AUF_01_inv	AUS_04	HE_02	KB_08	HE_06	OfN_04	OfN_05
5	3	5	4	4	4	5	5	3	5	6	6	5	5	5
5	3	5	4	4	2	2	5	3	5	5	6	6	4	4
4	4	3	4	2	3	4	5	3	2	4	5	5	6	6
4	6	5	3	3	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4
4	4	5	4	3	3	4	5	4	2	4	5	4	4	4
5	5	2	5	1	5	6	3	3	5	5	3	5	6	6
4	4	4	5	5	2	4	5	4	4	5	5	6	4	4
5	4	3	6	3	3	4	5	4	6	5	6	6	6	6
5	6	2	4	5	6	3	4	4	5	5	6	6	5	5
5	4	3	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5
4	3	2	5	3	4	2	5	3	3	3	6	4	4	6
5	3	1	5	6	2	6	5	3	4	6	6	6	5	5
5	3	3	3	3	2	6	6	4	4	6	6	5	4	3
4	6	1	4	3	4	5	4	3	4	5	6	6	6	5
5	6	2	4	5	2	6	6	3	5	6	6	6	6	6
5	2	1	4	5	4	6	6	3	3	4	5	4	6	6
5	5	2	4	6	3	6	5	3	2	5	4	6	5	5
5	3	4	6	6	2	3	6	4	4	6	6	6	3	4
2	2	5	5	2	2	6	5	2	2	5	5	6	6	5
4	4	3	4	2	3	6	5	3	3	6	6	6	6	6
6	1	1	6	6	1	6	5	3	4	2	5	2	6	6
5	6	1	6	6	2	3	6	5	5	5	6	5	3	6
3	5	3	5	2	3	4	4	4	4	5	4	6	4	3
3	5	4	1	4	4	6	6	5	1	5	5	5	4	3
3	3	4	3	6	2	4	5	3	4	6	6	6	6	6
2	5	3	3	5	1	6	4	6	2	4	4	4	5	2
6	1	6	4	6	3	5	6	6	2	6	4	6	6	6
5	1	5	3	6	3	4	4	3	5	6	6	6	6	6

4	6	3	2	2	4	5	5	3	3	6	5	5	6	5
4	3	4	3	2	3	5	4	3	3	5	5	5	6	6
5	6	5	2	6	5	6	6	3	5	6	6	6	6	6
2	3	3	2	4	4	6	6	2	3	6	6	6	6	6
4	5	3	4	3	3	5	4	6	5	5	6	5	6	6
5	2	3	5	4	5	4	4	5	2	6	5	6	6	5
2	5	4	2	2	6	2	4	5	3	5	4	4	3	4
5	4	2	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4
5	5	4	2	3	6	6	6	6	2	6	5	5	5	5
5	5	4	6	5	5	5	6	2	6	6	6	6	6	6
5	4	6	2	5	1	6	5	5	3	6	5	6	5	6
5	5	4	5	6	6	6	6	2	4	6	6	6	6	6
3	5	2	2	3	3	3	5	2	4	5	5	5	3	6
5	3	2	2	2	3	5	5	3	5	5	5	6	5	5
3	5	4	2	6	3	4	5	6	2	5	5	6	6	4
3	3	4	4	4	2	6	6	3	3	6	5	6	6	5
5	2	4	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	5	2	4	3	4	4	4	5	5	5	5
4	5	4	5	2	3	2	4	5	4	5	5	5	5	6
4	4	4	3	3	1	4	5	3	1	4	4	6	5	5
3	5	3	5	6	3	6	6	2	3	3	5	6	3	6
3	4	2	2	2	5	5	5	2	2	5	5	4	3	5
4	4	3	3	5	2	3	4	4	2	6	5	6	5	5
4	5	3	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	3	4	3	2	4	5	5	4	5	6	6	5	5
2	1	6	3	3	2	4	1	2	2	4	2	3	3	3
2	3	5	4	2	2	2	2	2	2	5	4	6	3	4
2	5	4	3	5	3	6	3	5	2	4	6	5	6	6
3	3	5	1	1	6	6	6	5	2	5	6	6	6	6
3	2	2	4	2	3	5	4	3	4	2	5	4	3	5
4	5	4	3	3	6	6	5	4	2	5	6	5	5	6
4	4	2	2	2	5	2	2	5	4	3	5	4	4	3

5	3	1	6	5	2	1	2	4	3	5	6	6	2	5
5	3	4	2	2	5	3	2	5	5	3	6	5	3	2
4	1	6	5	5	1	6	6	3	1	6	6	6	4	6
5	4	2	2	1	2	4	3	2	3	2	3	4	5	5
3	6	4	1	6	6	6	6	5	1	6	3	6	6	6
2	4	5	1	3	6	6	6	5	1	5	4	6	6	6
4	4	5	3	2	5	6	5	4	2	6	6	6	5	5
4	4	5	2	2	2	5	6	5	3	5	4	6	6	6
6	6	2	6	5	5	1	5	2	6	5	5	6	6	6
3	5	4	1	6	3	6	6	3	3	4	5	4	6	4
3	1	1	1	4	6	6	6	6	3	6	6	6	1	3
2	2	6	2	6	4	6	4	2	1	3	3	6	6	6
3	4	5	5	4	2	5	5	4	2	4	4	5	4	5
2	1	6	1	1	1	6	6	3	1	5	5	6	6	6
3	6	4	4	5	3	6	6	5	3	6	5	6	6	6
4	4	3	4	5	3	6	5	3	3	6	6	6	6	5
2	2	6	2	4	1	6	6	1	2	6	4	6	6	6
3	3	5	4	2	3	3	4	5	2	4	5	6	6	6
3	3	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4
6	3	2	4	5	4	4	4	2	4	4	6	5	5	4
2	6	1	5	3	5	6	6	4	4	6	6	5	5	6
4	4	2	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4
2	6	4	1	3	5	6	2	5	1	5	5	5	6	6
4	5	2	4	3	2	6	5	4	4	5	5	6	5	6
3	5	2	1	3	5	1	2	5	2	4	3	6	1	3
4	3	3	3	2	1	6	5	4	2	5	6	4	6	6
3	6	5	2	1	5	5	2	5	3	5	6	5	3	2
2	6	1	1	1	6	1	1	6	2	4	3	5	6	6
6	2	4	2	4	3	5	4	3	3	4	6	6	6	6
5	2	5	4	2	3	4	2	5	2	2	5	4	4	6
3	3	5	4	5	5	2	6	3	1	5	3	5	6	6
6	3	4	1	1	5	6	5	6	4	5	5	1	6	4

3	1	1	1	1	6	1	1	3	3	3	3	6	1	4
6	6	2	3	2	6	5	6	2	2	5	5	5	6	6
4	5	1	4	5	2	5	3	2	3	5	6	5	5	5
4	6	2	3	3	5	3	4	4	3	5	5	5	4	4
2	6	3	1	2	4	6	6	5	1	6	6	6	6	4
6	3	4	1	4	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6
5	5	4	2	2	2	5	6	6	3	6	6	6	4	4
3	4	3	5	2	6	6	6	4	2	6	5	6	5	6
2	4	5	6	3	2	4	4	5	4	5	5	5	5	4
2	3	5	2	2	2	4	5	3	2	6	5	6	6	6
3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	6	6	3	4
5	5	4	5	5	2	6	6	5	3	5	5	5	5	5
3	6	1	2	1	6	4	2	5	4	4	6	5	5	6
4	2	4	2	2	6	2	4	5	2	5	4	6	4	5
1	3	6	1	3	6	6	6	6	1	4	6	4	4	6
3	2	3	1	4	3	6	6	4	3	4	5	5	5	6
3	6	5	2	1	4	6	5	5	2	6	6	5	6	5
2	6	2	5	5	2	6	5	2	2	6	6	6	6	6
4	5	5	1	5	2	3	6	5	4	6	6	5	6	6
4	3	3	2	2	2	5	6	5	2	4	4	5	6	6
2	2	4	2	1	3	6	5	3	2	4	4	5	5	3
3	6	2	4	3	3	5	5	3	5	6	5	5	4	6
6	2	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	4	5
4	5	5	3	1	5	4	4	5	3	3	5	4	6	6
5	6	1	5	3	5	2	4	4	4	5	5	6	4	4
1	3	5	5	5	3	6	4	3	3	6	6	6	6	6
2	6	4	4	4	5	5	6	3	1	5	6	5	5	6
3	4	1	1	1	5	6	6	4	2	6	6	6	6	6
2	5	5	5	5	3	5	6	6	2	5	5	5	5	6
2	6	3	3	4	4	6	4	3	1	6	5	6	6	6
3	5	2	3	2	6	5	5	5	2	6	5	5	3	4
6	6	5	5	3	4	6	5	5	4	6	6	6	6	6

3	6	3	1	3	2	6	5	6	3	6	6	6	5	6
5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	6	6	6	6
5	6	1	2	2	4	4	3	5	4	4	5	5	6	6
3	6	3	3	6	4	6	6	4	3	6	4	6	6	6
2	4	4	3	6	3	4	4	2	1	4	5	4	2	5
1	6	1	2	1	6	6	3	6	1	6	6	6	6	6
3	6	6	6	1	3	6	4	6	1	3	5	2	6	6
4	3	4	4	3	3	6	5	5	4	6	5	6	6	6
5	3	5	3	4	4	4	6	6	3	6	6	6	2	2
5	6	5	5	6	5	6	6	6	4	6	6	6	6	6
4	5	3	3	3	5	6	6	6	4	5	6	5	6	6
2	3	5	2	3	3	6	4	3	2	4	4	6	6	6
2	1	3	1	5	4	6	6	6	1	4	4	4	6	4
5	2	5	2	5	2	2	5	4	4	6	6	6	4	4
5	2	1	1	1	3	3	1	3	2	4	3	5	5	5
2	4	3	6	1	2	6	6	5	2	5	5	4	6	6
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
2	2	6	1	1	6	2	1	5	4	4	4	3	6	6
3	5	5	3	4	3	6	6	5	2	4	6	6	6	5
2	4	5	3	1	3	6	6	5	2	6	6	5	6	6
5	6	3	2	2	3	2	2	3	4	4	5	6	5	6
1	6	3	6	5	1	6	6	6	1	6	6	6	6	6
6	6	4	6	6	1	3	1	2	6	6	6	6	6	6
4	4	4	5	4	5	6	5	5	5	6	6	5	4	6
4	5	1	2	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
5	4	5	3	3	3	5	4	5	2	5	4	5	6	5
3	4	4	2	3	4	3	5	5	3	5	6	5	6	6
3	2	5	4	5	2	5	5	2	1	5	4	4	4	4
5	2	4	3	5	2	6	3	3	2	5	3	4	5	6
4	6	2	5	4	4	1	1	6	4	6	6	6	4	6
4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2
5	4	3	3	2	5	5	4	4	4	6	6	6	4	5

5	6	3	2	4	3	6	6	5	5	6	5	6	6	6
2	5	4	4	3	4	2	2	3	2	4	4	5	4	5
5	3	3	6	5	4	5	2	4	5	4	6	4	5	5
4	6	2	4	3	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6
2	3	6	4	6	1	6	6	3	3	6	6	6	6	6
5	4	2	2	1	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4
6	5	2	3	3	4	4	2	6	5	5	6	6	5	6
4	6	2	3	6	3	6	6	5	3	6	6	6	6	6
3	5	1	3	4	5	5	5	2	2	4	6	6	6	6
1	6	1	1	1	1	4	6	1	1	6	6	3	6	6
4	1	6	3	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	2	5	5	6	6	2	5	5	6	5	6
2	6	3	2	6	2	3	4	3	5	4	6	5	5	5
3	4	5	4	3	3	5	5	6	3	6	6	6	6	6
5	2	4	5	4	2	5	6	2	4	3	3	4	5	4
6	4	4	2	6	6	5	3	2	6	4	5	5	6	6
4	3	4	4	2	4	2	5	4	4	4	6	6	5	6
4	3	4	5	3	4	6	5	6	3	5	5	4	4	5
4	4	3	3	1	3	5	6	4	2	4	5	6	5	6
6	6	4	6	6	5	5	5	3	4	6	6	6	6	5
4	4	2	3	6	4	4	6	1	3	3	5	1	5	4
6	4	1	4	1	5	4	5	5	4	6	5	6	6	6
2	4	4	5	5	2	4	3	3	3	4	5	5	4	2
4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	6	6	6	6
4	6	5	5	6	1	6	6	1	2	6	6	6	6	6
2	4	4	4	3	5	4	6	6	2	5	5	6	6	6
2	6	4	5	5	2	6	6	3	3	5	5	5	6	6
3	3	4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	6	6
3	5	4	5	3	3	3	6	4	3	4	6	4	6	6
4	6	4	2	6	2	6	6	6	2	6	6	6	5	5
2	6	3	6	6	4	2	5	3	3	5	5	6	6	6
3	5	4	6	4	1	4	6	5	2	6	6	6	6	6

4	6	2	1	6	2	6	6	2	2	6	6	6	6	6
3	4	5	3	5	2	5	6	4	3	5	4	5	6	6
2	5	1	2	2	5	5	4	3	2	4	4	4	4	4
4	3	4	3	5	3	4	6	3	4	4	5	5	6	6
4	3	3	2	4	1	6	3	4	2	4	3	4	5	6
5	3	2	6	3	4	1	3	4	4	5	5	5	5	6
6	1	2	2	1	5	6	6	2	6	6	6	6	6	6
3	6	5	1	1	4	6	6	5	1	5	5	5	3	5
2	5	3	3	3	6	6	6	5	1	6	6	6	6	5
2	4	3	4	3	5	5	3	6	3	5	3	6	6	6
6	2	2	1	3	2	6	6	3	5	6	5	6	4	6
4	5	2	3	3	5	4	4	3	2	4	5	6	5	6
3	2	5	5	2	6	6	5	4	1	4	2	5	6	6
4	4	3	2	4	5	6	5	2	3	6	6	6	6	6
2	2	2	2	1	5	2	6	2	1	5	4	4	6	6
2	2	3	4	3	4	3	2	5	3	4	4	6	5	5
4	6	5	2	2	6	4	3	6	3	3	6	3	3	6
4	1	6	2	6	5	6	6	1	2	6	5	6	6	6
2	5	4	3	3	3	5	5	4	2	4	5	5	5	5
3	1	5	2	2	2	6	1	1	1	5	6	5	6	4
4	6	3	1	2	3	5	4	3	2	4	5	6	6	6
3	6	5	1	3	6	6	6	4	2	6	6	6	6	6
4	5	4	5	4	3	6	6	5	2	6	5	5	6	6
4	4	6	6	4	1	6	3	3	4	6	6	6	6	6
1	3	2	3	3	5	3	4	3	2	5	3	6	2	3
2	3	4	3	2	3	6	6	6	2	6	6	6	6	6
4	4	2	3	3	4	5	3	3	3	5	5	5	5	4
6	3	2	3	4	4	5	6	3	2	4	5	5	6	5
6	4	5	2	3	4	4	4	2	3	5	5	5	5	6
4	4	5	2	6	1	6	6	1	1	6	6	6	6	6
6	6	2	2	1	5	6	5	2	3	4	5	6	4	6
3	3	5	6	6	2	3	3	3	3	6	5	6	6	6

5	5	3	3	2	3	5	4	5	5	5	6	6	6	6
5	5	4	3	6	2	6	6	3	3	6	6	6	5	6
4	2	4	3	6	2	6	6	5	2	5	5	5	4	4
4	5	3	5	5	2	5	5	3	4	4	5	5	4	4
4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	6	6	6	6
4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5
2	5	2	2	2	2	6	6	2	2	2	2	5	6	6
4	6	3	3	1	3	3	2	4	4	5	5	5	4	4
3	5	4	4	3	4	6	6	4	2	5	6	5	5	4
3	2	5	1	3	3	6	5	4	2	6	5	6	6	6
4	3	4	3	2	3	2	3	3	5	4	5	4	5	5
6	2	6	6	6	3	6	6	6	6	5	5	6	6	6
4	5	6	4	6	4	6	6	4	5	6	6	6	3	4
3	1	5	5	4	2	6	6	2	2	5	4	6	6	6
3	1	4	1	6	5	5	6	2	1	4	5	6	5	3
5	1	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
5	6	5	5	1	3	6	6	6	1	5	6	4	4	6
4	4	5	4	6	3	6	6	4	4	5	5	5	6	6
3	6	6	1	1	6	6	1	6	1	6	1	6	6	6
5	4	5	5	1	5	5	6	5	4	5	4	4	6	6
4	6	4	3	6	1	6	6	2	4	6	6	6	6	4
4	4	6	4	6	1	6	5	4	4	5	6	6	6	6
2	3	5	4	5	3	5	5	6	2	6	5	6	5	6
3	2	5	5	6	4	1	1	3	3	5	6	6	6	6
4	5	4	5	5	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5
3	3	6	5	4	3	5	5	4	2	6	4	6	6	6
1	3	6	3	4	1	6	6	6	1	6	3	6	6	6
3	3	4	4	4	3	5	5	2	4	5	4	4	3	2
4	6	3	3	4	5	3	2	5	5	5	6	6	5	4
2	2	4	3	3	4	5	5	2	2	5	5	5	2	3
4	4	4	2	4	5	4	5	5	4	4	6	5	5	6

3	4	5	6	5	1	3	3	5	4	6	5	6	5	6
4	3	5	4	6	2	5	5	4	4	6	5	6	6	6
4	5	2	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4
3	4	2	2	1	5	5	3	3	4	4	5	4	6	6
2	3	5	2	5	2	4	4	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	3	3	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5
5	3	4	2	5	3	5	6	5	3	6	5	6	2	2
4	6	2	4	1	6	5	1	4	5	3	5	3	6	6
3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4
4	3	4	5	3	3	6	6	2	4	6	6	6	4	4
3	4	5	5	5	1	6	6	1	2	5	5	5	6	5
4	4	1	6	3	2	6	6	4	4	5	5	5	6	6
4	2	5	4	4	3	3	4	5	5	6	6	6	4	6
4	6	1	3	4	6	5	5	4	3	6	5	6	4	5
2	5	4	3	4	4	1	4	5	2	5	5	5	5	5
3	6	4	4	3	6	5	4	5	2	5	5	5	5	5
1	6	5	6	1	1	6	4	6	1	6	6	6	6	6
2	2	3	4	3	3	2	3	6	2	2	2	2	3	4
2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	6
3	5	5	5	3	4	6	3	4	2	3	6	3	6	6
4	3	5	4	3	4	4	3	5	2	5	5	5	1	2
6	2	4	3	4	6	5	3	3	3	5	5	4	5	5
2	3	4	5	6	1	6	4	5	6	6	6	5	6	5
4	6	1	2	4	5	5	6	5	4	5	4	4	4	4
3	6	5	3	5	3	6	4	5	3	5	6	6	6	6
1	3	5	1	2	6	6	3	3	1	6	6	6	5	4
5	5	2	3	3	3	1	4	3	4	4	4	4	3	4
2	6	5	2	1	4	2	5	5	1	3	5	4	4	4
2	2	4	5	6	3	2	5	4	3	5	5	5	4	4
2	2	2	2	1	4	5	5	2	5	4	2	2	5	6
2	5	3	3	2	1	2	2	4	4	3	3	5	4	3
3	2	5	3	5	1	5	5	3	4	5	5	6	5	5

4	5	3	6	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
3	5	1	2	4	5	1	3	4	3	5	5	6	3	3
3	5	3	4	3	5	5	3	5	2	5	5	4	4	3
5	6	2	5	5	6	6	5	5	5	5	6	5	6	6
1	5	6	6	6	2	6	6	5	2	6	6	6	6	6
5	2	5	5	5	5	2	2	4	3	6	6	6	3	3
3	5	5	4	5	3	6	6	4	4	6	6	6	6	6
5	5	3	3	5	2	5	4	4	3	5	5	5	5	5
1	6	4	6	6	4	6	4	6	1	6	4	4	5	5
4	6	4	4	4	6	3	6	4	3	4	6	6	6	6
2	5	6	6	6	1	6	6	3	2	6	5	6	6	6
4	3	2	1	2	5	1	5	2	4	5	6	6	3	3
5	5	4	2	5	4	2	4	3	4	5	5	5	3	3
5	6	2	2	2	6	6	6	3	2	5	6	6	6	6
1	5	3	1	3	6	6	6	1	1	6	5	6	6	6
2	2	5	2	5	2	5	5	2	3	5	4	5	6	5
4	5	6	6	4	1	5	3	3	3	1	4	3	6	5
5	6	5	5	6	5	5	5	5	2	6	6	6	5	5
3	4	3	4	6	4	6	5	3	2	6	6	6	6	4
3	3	4	3	2	5	4	2	4	2	3	4	3	3	3
2	2	2	5	4	2	5	5	6	4	4	6	5	4	5
3	4	3	3	2	4	5	3	5	2	6	4	6	6	6
4	2	5	2	2	1	5	6	4	3	6	6	6	5	4
5	4	5	5	3	3	6	6	4	2	6	6	6	6	5
3	5	4	2	3	4	6	6	6	4	4	6	5	6	6
2	3	3	2	2	5	2	5	3	4	4	5	5	5	4
6	5	1	3	3	3	3	4	2	4	6	6	6	6	6
5	3	5	5	6	2	3	3	3	3	4	5	6	6	5
2	3	4	3	4	3	5	4	4	1	5	6	6	5	6
3	6	4	1	5	3	6	2	6	2	5	6	5	6	6
3	6	1	3	1	6	5	5	5	2	6	6	6	5	4
4	2	5	3	5	2	6	5	3	2	6	4	6	5	6

2	3	6	2	4	6	4	5	6	2	5	5	5	5	6
5	6	1	5	3	4	5	4	3	6	6	6	6	6	6
3	6	2	2	6	6	6	6	6	1	6	5	6	6	5
3	5	2	1	2	4	5	3	3	3	4	4	5	3	4
5	1	6	4	4	1	2	6	6	2	6	4	6	3	5
3	6	1	1	4	3	6	6	5	3	6	6	6	5	6
5	3	5	5	5	3	5	6	3	4	5	5	5	6	6
1	5	6	2	6	6	2	1	1	1	6	6	6	6	6
4	3	4	2	3	1	6	6	4	2	4	5	5	6	6
5	3	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4
2	4	5	3	6	3	5	5	3	2	5	6	5	5	3
4	5	4	4	3	5	4	4	5	2	5	6	6	5	5
6	4	2	3	6	5	6	6	5	5	6	6	6	6	6
3	3	1	1	3	6	4	6	5	2	5	5	6	6	3
5	4	3	2	3	4	5	6	3	4	2	3	2	5	5
6	2	2	6	6	2	6	6	3	5	6	6	6	6	6
4	2	5	3	2	3	2	5	3	2	3	3	4	3	5
2	5	5	5	4	5	6	6	5	3	5	6	4	6	6
3	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5
3	6	6	1	5	2	6	6	2	1	6	6	5	6	6
4	5	4	2	2	2	6	6	5	2	5	5	5	6	6
4	6	2	3	5	6	4	5	1	3	6	6	6	6	5
6	6	3	6	3	3	6	5	3	4	6	6	4	4	6
4	4	5	5	5	1	5	6	3	3	5	5	6	5	6
3	5	5	6	5	2	4	4	5	3	5	5	6	6	6
3	3	3	1	1	6	5	4	4	3	5	6	4	5	5
4	4	4	5	5	3	3	4	6	3	5	5	5	5	4
3	3	2	2	1	6	2	2	5	2	2	4	4	1	1
4	6	5	4	5	5	1	1	3	3	4	5	5	3	6
3	2	6	3	5	1	6	4	4	3	6	5	6	4	6
2	3	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	6	6
3	5	4	3	4	2	4	4	4	3	6	4	4	5	4

1	2	6	1	2	2	6	6	3	2	5	1	6	6	6
3	5	4	6	5	2	3	6	6	2	5	6	4	4	5
2	6	5	2	4	2	2	4	6	3	5	5	3	5	5
5	3	1	5	4	1	2	3	2	5	6	5	6	3	6
3	4	2	1	1	4	4	6	4	4	4	4	4	3	3
5	5	3	3	3	4	6	6	4	3	5	4	5	5	5
3	3	3	4	4	2	4	4	3	2	2	4	4	4	4
3	3	4	3	2	2	5	4	3	3	4	4	5	4	4
2	6	2	4	6	4	2	3	6	3	5	6	6	4	3
3	6	1	4	6	5	6	6	4	2	5	6	5	6	6
2	3	2	2	2	6	6	1	2	4	5	6	6	4	6
5	2	3	4	3	3	2	3	4	3	5	5	5	5	3
5	4	4	1	3	2	6	6	4	3	6	6	6	6	6
5	3	4	5	5	2	6	5	5	3	6	6	6	6	6
3	3	6	4	4	3	4	2	4	3	4	4	5	6	6
3	4	2	2	3	2	5	5	3	2	6	5	6	6	6
4	4	3	6	6	2	6	6	4	4	5	6	5	6	6
1	3	5	5	6	2	6	6	3	2	5	6	6	5	5
2	5	6	4	6	2	6	5	3	2	6	6	6	6	6
5	6	2	6	1	3	6	6	2	3	5	5	6	6	5
4	6	3	4	4	4	6	6	6	1	5	6	6	6	6
3	5	4	2	3	2	6	6	3	2	5	5	5	6	6
1	3	3	2	6	2	6	6	6	2	6	6	6	6	6
1	5	4	5	3	6	6	6	6	2	6	5	6	6	5
2	3	4	3	4	2	5	5	3	3	3	5	4	4	3

lenzADHS: 1 = Ja, 2 = Nein (Summe ASRS-V1.1); RES_04inv bis KF_01: O-PER-A; Zufrieden_Arbeitsaufgabe

PO_02	PO_06	OfN_03	DV_05	LM_07	BES_04_inv	KF_06_inv	AUF_06_inv	KB_07	DV_03	AUS_07_inv	OfN_01	KB_06	RES_05_inv	KB_05
5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	2	5
6	4	5	5	3	2	4	5	6	5	3	3	6	3	5
5	5	4	3	5	3	2	4	3	4	3	3	5	2	5
6	5	5	3	2	4	3	5	5	4	4	4	3	1	5
4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	2	3	2	2	3
6	3	4	3	5	4	5	2	2	4	5	5	4	4	4
5	5	5	6	6	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4
6	5	3	3	5	4	4	6	3	2	2	6	4	1	3
5	5	4	5	5	5	4	6	3	4	6	5	5	4	5
4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	2	3
4	6	6	2	5	1	2	5	2	2	3	4	4	2	5
5	6	5	4	5	4	5	4	3	3	6	4	6	2	6
6	5	5	2	6	3	3	4	5	4	5	4	4	1	5
4	3	5	3	4	6	4	6	2	3	5	4	6	3	5
6	5	6	4	5	4	3	4	3	4	5	6	5	2	5
4	6	6	2	4	3	5	3	1	4	5	2	5	1	6
6	6	6	3	6	5	1	4	2	1	2	5	5	1	5
6	6	3	5	6	5	6	6	6	5	6	1	5	4	5
6	2	5	4	5	4	6	5	5	4	3	5	5	3	5
6	5	6	3	6	5	2	5	6	4	2	3	5	1	6
5	2	5	3	5	1	4	3	3	3	2	5	5	2	4
6	5	5	4	6	3	5	6	4	5	5	2	4	2	4
5	3	3	2	3	5	3	5	5	3	3	4	4	2	4
5	6	6	1	2	6	2	5	5	4	1	2	3	1	5
6	5	6	3	3	3	5	4	6	5	3	6	5	3	4
4	3	2	6	5	2	6	5	3	5	2	3	3	2	3
6	1	6	6	4	3	6	3	6	4	3	4	4	1	6
6	4	5	2	5	3	3	6	6	6	5	6	6	1	6

4	5	5	4	2	6	4	6	4	4	3	4	6	1	4
4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	1	5
6	6	6	4	4	2	4	5	6	6	4	6	5	1	3
6	6	6	6	6	4	3	1	5	6	2	6	3	1	4
4	4	6	3	2	3	4	4	4	5	4	6	5	1	5
4	3	4	4	2	6	5	6	2	3	3	3	4	1	5
5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	2	3	2	3	2
5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	5	3	3	5	4
5	5	5	4	4	3	4	6	2	3	2	4	3	1	5
6	5	4	4	5	5	4	6	4	5	5	5	4	5	3
6	2	6	6	6	3	4	6	6	5	3	6	6	2	4
6	6	5	4	5	5	3	2	5	5	3	4	5	2	5
4	5	5	5	2	4	6	6	5	4	5	3	5	5	5
5	5	3	1	4	5	1	5	4	4	5	2	5	1	5
4	5	4	6	6	4	6	4	4	4	2	4	4	1	5
6	5	5	5	5	4	5	5	4	4	2	5	4	2	5
5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	6	4	5	4
3	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	2	3
5	6	3	4	6	3	4	5	2	4	3	4	4	2	4
5	2	4	4	4	3	3	3	6	4	1	4	4	1	4
6	5	5	6	6	4	6	3	6	4	1	6	4	3	5
4	5	4	4	3	6	2	4	2	3	2	2	3	2	2
4	3	6	4	5	6	6	3	4	3	3	3	5	2	6
5	5	5	2	4	5	5	6	2	4	5	5	5	3	5
5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	2	5
3	1	2	3	4	5	4	1	4	2	1	2	2	1	4
2	2	5	4	2	3	4	2	2	4	1	3	2	1	3
6	6	3	4	5	3	5	5	2	4	5	2	3	1	5
6	4	4	6	4	3	2	5	6	6	1	5	4	1	3
5	2	5	2	3	5	3	5	5	2	2	5	3	4	5
2	5	4	4	2	5	1	5	3	4	3	4	4	1	5
3	4	5	2	2	5	3	5	4	3	4	3	4	4	4

4	3	5	2	6	6	2	2	2	4	1	6	6	1	6
2	5	3	3	2	2	3	6	4	4	5	2	5	4	5
6	1	4	6	4	3	3	1	4	6	1	4	5	1	3
6	6	5	2	4	3	1	2	3	3	3	3	5	1	6
6	4	4	6	2	5	3	6	4	2	1	6	2	1	5
6	5	6	5	3	6	5	6	2	5	1	6	2	1	2
6	4	5	4	4	5	3	5	4	5	3	5	4	1	5
6	5	5	5	5	4	3	5	4	5	2	6	4	1	5
6	6	5	4	4	5	4	6	4	4	5	5	5	4	3
4	6	5	5	3	4	6	6	2	5	3	5	5	2	4
5	6	6	4	1	1	1	6	6	6	1	4	6	1	6
5	6	3	6	6	4	6	1	4	6	1	6	4	1	6
3	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	2	4
6	6	6	6	6	1	1	5	3	3	1	6	3	2	3
5	4	4	4	4	5	4	6	4	4	2	3	4	3	5
5	3	6	3	3	4	5	5	6	4	4	5	6	2	6
6	6	6	6	6	1	6	1	6	5	1	6	2	1	2
5	6	4	5	4	2	4	5	5	3	2	3	5	1	5
4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	2	3
3	3	4	2	5	4	5	6	5	3	4	4	5	1	5
5	5	5	3	6	5	2	4	6	4	3	4	4	1	4
5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5
6	2	6	2	3	6	5	6	3	5	2	6	4	3	5
5	3	5	4	5	5	5	5	3	3	5	2	5	4	5
6	5	3	4	5	5	4	3	2	1	3	2	3	1	2
5	4	5	5	4	3	3	6	2	3	3	5	3	1	4
6	5	4	6	4	4	5	6	6	6	3	2	4	2	3
6	6	6	1	3	6	1	6	1	2	1	6	3	1	6
6	4	6	3	3	3	5	3	5	5	3	4	5	1	5
6	6	6	5	6	2	4	2	2	4	3	3	4	6	2
6	4	6	5	5	6	6	3	2	1	1	6	4	1	4
5	1	6	6	1	2	2	6	1	5	3	6	1	1	4

6	1	1	3	2	6	1	1	1	3	3	1	1	1	5
6	6	6	2	1	6	4	6	4	3	3	5	6	1	5
5	4	4	4	6	6	5	6	2	2	3	5	5	3	5
6	4	3	3	3	4	3	5	3	4	3	3	5	2	4
4	5	6	4	2	6	3	6	5	4	2	5	4	1	5
5	5	6	6	4	5	5	6	6	5	6	6	6	1	6
6	4	6	5	3	6	4	4	6	4	3	6	4	1	4
6	6	6	3	6	6	4	4	4	3	2	5	6	1	6
5	5	4	4	6	3	3	2	2	5	2	5	4	5	3
5	2	5	6	2	5	5	6	5	6	3	6	3	3	3
5	5	5	3	4	4	4	6	4	4	3	3	4	2	4
5	6	2	2	6	6	5	5	2	4	4	6	5	4	6
6	4	6	5	3	6	1	3	4	4	3	3	4	1	5
4	3	5	4	1	5	2	6	5	2	2	4	4	1	5
6	1	1	6	6	1	3	5	3	5	1	3	4	1	6
6	2	4	5	6	4	5	6	6	4	1	5	4	1	5
6	5	2	2	3	6	3	6	3	4	3	2	4	1	5
6	6	5	6	5	4	3	6	4	4	1	4	5	1	5
6	1	5	6	2	2	5	6	3	6	5	6	5	4	4
6	6	6	4	5	3	5	5	4	4	2	5	5	1	4
2	4	5	4	2	5	1	3	3	4	1	2	4	1	4
6	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	5	5	1	5
4	4	4	4	5	2	2	2	4	4	3	4	4	3	5
6	5	6	2	4	3	2	6	3	5	3	5	6	2	5
5	5	4	3	2	6	2	6	3	3	6	3	4	6	4
6	6	6	6	6	1	3	1	6	6	1	6	6	1	6
4	3	6	6	4	5	6	5	4	4	2	4	4	1	3
6	4	6	4	2	5	3	6	5	3	3	3	5	1	6
5	5	6	6	6	2	5	6	5	6	2	4	3	2	2
6	5	4	5	4	6	4	6	5	4	1	3	2	1	3
5	5	4	2	5	6	3	6	3	3	2	2	3	1	5
6	6	5	4	5	4	6	6	6	5	4	5	4	4	4

6	6	4	6	2	6	5	6	5	2	3	5	5	2	6
5	6	5	4	5	6	6	4	5	5	3	6	4	3	4
6	6	4	2	6	6	2	6	1	3	3	3	4	3	5
4	6	4	6	4	4	5	5	4	4	5	6	4	1	6
4	1	6	5	4	4	6	6	4	4	3	4	5	1	5
6	2	6	6	6	6	1	6	5	4	4	6	3	5	6
6	6	6	5	3	2	4	6	2	6	2	6	4	1	2
4	6	5	5	5	4	3	5	4	3	4	5	3	3	4
2	2	6	6	6	3	5	5	2	2	2	2	2	2	3
6	6	5	5	5	5	6	5	6	5	5	6	5	6	5
5	5	6	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	2	5
5	2	4	6	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4
6	3	6	4	2	3	5	3	1	4	1	6	5	1	4
6	5	5	5	4	2	4	5	6	5	3	3	6	2	5
4	4	6	5	2	4	2	6	4	2	3	3	4	1	5
6	6	6	6	4	4	4	6	2	4	2	5	2	1	5
4	4	4	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
5	5	6	3	1	2	3	5	1	6	1	6	1	3	2
3	4	5	4	2	2	4	2	5	4	5	6	4	1	4
6	6	6	6	6	5	4	3	5	5	3	6	5	1	5
4	6	3	2	3	6	3	6	4	3	4	2	4	4	4
6	6	6	1	6	1	5	6	6	2	2	6	3	1	6
3	1	5	6	6	1	6	6	5	4	2	5	3	1	6
6	6	5	2	4	4	3	5	6	5	4	4	5	2	3
5	5	5	2	3	5	5	5	2	2	3	4	3	2	4
4	4	6	5	4	4	3	5	4	3	2	4	4	2	5
4	3	6	3	2	5	2	6	4	2	5	4	4	2	4
5	3	5	5	3	2	3	2	5	5	3	3	3	1	4
5	2	5	5	4	2	5	3	5	6	2	5	3	2	4
6	4	4	5	6	5	5	6	3	4	6	3	4	6	4
5	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	4
6	5	5	2	4	5	2	5	1	2	4	3	3	1	5

5	4	6	5	4	5	4	6	5	4	3	5	5	1	5
5	2	4	4	5	5	4	5	2	4	3	3	2	3	3
6	6	4	5	5	4	3	5	3	4	3	2	4	2	4
6	6	6	2	6	6	2	6	6	4	5	6	6	1	6
6	5	6	5	4	4	6	3	6	6	3	6	4	1	5
6	4	3	2	4	4	2	3	4	3	4	4	4	1	5
6	6	5	4	5	5	4	6	5	3	5	5	6	1	5
6	6	6	4	6	5	4	6	6	6	3	6	6	5	4
6	3	6	3	5	4	3	5	4	3	3	5	4	1	5
6	6	3	3	3	2	1	6	1	6	1	1	1	1	6
6	6	4	4	2	3	5	6	6	5	5	2	2	4	4
6	4	6	5	6	4	3	6	4	5	2	6	2	1	4
6	3	4	4	5	6	1	6	4	4	4	4	4	3	4
6	3	6	6	5	2	4	6	3	3	3	5	4	4	5
5	4	3	2	5	3	5	2	2	4	3	3	3	2	4
6	6	5	5	4	4	2	3	6	5	6	6	6	4	5
6	6	6	4	5	2	1	3	5	4	3	2	3	2	5
6	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	4
6	6	4	5	3	3	4	5	6	4	2	3	2	2	5
6	6	5	4	5	5	6	5	6	4	4	4	6	3	6
6	5	4	2	3	4	5	3	3	2	1	2	3	1	3
5	5	6	3	5	6	1	3	3	4	5	6	6	3	6
6	5	4	3	3	6	5	6	3	4	3	3	3	2	4
6	4	5	5	3	4	3	5	4	4	3	6	4	2	5
6	5	5	2	2	5	6	5	6	5	5	2	5	1	4
6	2	4	4	3	4	6	6	6	4	4	4	3	2	5
5	4	5	6	6	3	5	3	5	5	2	4	5	1	4
6	6	6	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	2	5
5	4	6	5	6	4	3	5	5	4	4	4	4	2	3
6	4	5	6	4	3	6	5	3	3	3	4	6	1	6
6	4	5	4	6	1	5	6	2	4	3	6	3	6	3
6	6	6	4	6	3	5	5	5	4	4	5	6	1	4

6	6	4	4	3	2	3	4	6	4	2	5	3	1	5
6	4	4	5	4	2	5	4	5	5	3	6	4	5	3
3	3	5	3	1	6	3	4	2	2	3	4	5	1	5
6	4	4	3	4	4	5	5	3	3	2	3	3	2	4
3	2	4	5	3	6	3	5	4	3	3	4	3	2	3
6	5	5	3	6	5	2	3	5	3	5	4	5	4	4
5	3	6	2	1	5	2	5	5	2	5	5	5	1	6
6	2	2	6	3	5	2	6	4	4	1	4	2	1	4
3	2	6	5	2	6	3	6	6	5	2	4	5	1	6
5	1	6	6	6	3	2	6	2	4	3	4	2	3	3
3	1	6	3	3	2	3	6	6	4	6	5	6	1	6
6	6	4	2	5	5	3	6	3	3	2	5	6	1	6
6	4	6	5	3	6	1	2	3	5	2	5	3	1	3
6	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	1	4
6	6	5	5	6	3	2	5	2	2	1	6	5	2	6
4	2	4	4	4	4	4	5	3	3	3	2	2	4	3
6	6	5	5	5	2	5	6	4	5	3	4	4	1	2
6	1	6	5	1	5	6	6	5	5	3	6	6	1	5
5	3	5	3	4	3	5	5	5	3	1	4	4	1	4
4	4	6	2	5	3	5	6	5	4	2	6	4	1	6
5	3	4	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	1	5
6	5	5	5	5	2	6	6	4	6	1	6	3	1	6
6	5	5	4	6	4	1	6	5	4	2	6	4	1	4
6	3	6	4	5	2	5	3	6	6	1	4	4	1	6
6	2	2	2	2	6	4	6	3	3	2	2	3	1	5
6	1	6	6	6	4	4	3	6	1	2	6	4	1	3
4	2	5	3	2	5	5	5	5	3	4	5	5	1	5
5	4	5	4	2	5	2	5	4	4	5	4	4	2	5
5	5	6	5	3	2	4	6	6	5	3	5	5	2	5
6	6	6	5	5	2	6	6	5	5	1	4	3	1	4
5	5	6	5	3	6	3	6	5	4	3	6	4	1	5
4	2	5	5	6	1	5	2	4	4	5	5	5	1	4

4	6	5	2	3	3	2	5	2	3	4	5	4	1	6
6	5	6	2	4	4	5	5	3	5	4	6	5	3	4
5	5	6	6	3	2	5	5	4	5	2	5	4	1	3
5	3	4	6	5	5	6	6	5	4	2	4	5	1	6
6	5	6	5	3	2	3	5	5	5	4	6	3	2	5
5	5	5	2	4	5	4	3	5	4	3	5	5	1	5
5	4	6	3	4	5	3	5	3	3	2	5	5	2	5
6	6	4	2	5	4	1	5	3	3	2	3	3	1	4
6	6	6	3	3	6	3	4	2	4	4	6	6	1	6
5	1	6	5	5	3	3	5	5	5	3	5	4	1	5
4	3	4	3	3	3	4	5	5	3	3	4	5	3	5
6	6	6	6	6	3	4	6	6	6	3	6	5	2	5
6	4	6	6	5	2	5	6	3	6	1	3	4	1	5
6	6	4	4	6	6	4	6	5	4	1	3	3	1	4
6	5	2	1	1	6	4	5	5	2	2	1	1	1	5
5	3	4	2	3	3	2	4	2	1	4	5	4	2	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	2	5
6	6	6	6	6	2	1	6	5	5	4	6	6	1	3
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	1	5	4	2	3
6	6	6	6	6	1	1	1	6	6	1	6	2	1	3
6	4	2	6	6	2	2	2	3	4	2	2	2	1	3
6	5	6	5	3	4	3	1	6	5	2	5	4	1	5
3	2	6	6	4	5	6	2	3	6	1	6	2	1	4
6	5	6	6	5	3	6	6	5	5	1	6	5	2	5
5	6	5	4	5	2	5	6	5	5	3	5	5	1	6
5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5
6	6	6	4	5	4	2	6	5	5	1	5	3	1	4
6	6	5	6	4	3	4	3	3	6	1	4	3	1	6
5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	1	5
4	5	4	2	2	6	5	6	5	3	4	3	5	1	5
3	3	3	2	3	5	4	3	4	5	2	2	5	1	5
4	3	5	4	2	4	4	5	3	3	4	3	5	1	5

6	6	3	2	5	4	6	6	5	4	4	4	5	3	4
6	4	5	4	4	3	6	4	3	5	3	6	3	2	6
5	3	2	3	4	5	5	5	5	4	5	2	4	2	4
6	4	6	5	1	5	4	4	2	2	3	5	3	1	4
3	2	5	4	4	4	5	6	3	3	3	4	4	3	5
4	4	4	5	4	3	5	2	3	3	4	5	3	1	5
5	4	5	6	2	6	4	3	5	4	4	5	5	1	4
2	1	5	5	1	2	1	5	3	3	3	6	4	3	6
4	5	5	5	2	5	5	2	2	5	2	4	3	1	4
4	6	4	5	3	4	1	3	4	3	1	4	6	1	4
5	5	5	5	2	4	5	2	3	4	1	4	3	1	3
6	5	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4
6	5	3	3	5	3	3	3	5	4	2	3	4	1	6
6	5	4	1	3	6	4	6	3	4	5	3	4	3	5
5	5	4	6	6	5	5	6	3	3	2	5	4	1	4
6	4	5	3	5	5	2	5	5	4	2	5	5	2	5
6	6	6	6	6	3	1	4	3	1	1	4	5	1	5
3	2	2	5	3	3	3	4	2	4	3	5	3	1	2
6	6	5	5	6	4	4	3	5	3	2	4	4	1	5
6	6	2	6	6	3	4	6	2	4	1	4	3	1	3
5	3	5	6	2	3	6	5	5	3	3	2	6	1	3
5	5	5	5	2	6	4	6	3	3	2	5	3	2	5
6	6	6	5	6	3	5	1	4	6	5	3	5	2	5
6	5	3	2	5	5	1	5	2	3	3	2	3	1	4
6	2	5	5	2	3	6	6	5	5	4	4	5	3	5
6	2	4	6	2	2	3	6	4	2	1	4	1	1	4
6	6	4	2	3	5	2	4	5	3	2	2	5	1	6
6	6	6	4	5	4	4	3	2	4	1	4	4	2	3
4	5	2	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4
6	6	5	1	4	2	1	2	5	1	2	4	4	2	4
6	3	2	3	4	4	5	5	2	3	2	5	3	1	6
5	6	3	4	3	2	5	5	5	5	4	2	4	2	4

5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	6	5
2	3	3	3	1	6	4	5	3	1	4	1	5	3	5
4	3	4	4	3	5	3	6	3	3	2	4	4	2	5
5	6	6	5	2	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4
6	2	6	6	6	3	6	6	6	6	2	6	4	5	3
6	4	6	6	2	2	5	6	6	6	1	3	6	1	6
6	2	5	6	6	5	4	5	5	5	3	5	3	2	4
5	4	5	3	5	4	6	6	4	4	4	5	5	1	5
5	2	4	4	5	5	5	5	6	4	3	4	4	2	5
6	6	6	3	6	1	4	5	3	3	5	5	3	1	4
6	5	6	4	6	1	6	4	6	6	1	6	4	1	5
5	5	4	4	4	6	2	3	5	5	1	3	5	1	6
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	3	2	3
6	6	6	6	5	2	6	6	5	4	1	6	5	1	5
6	5	6	6	1	4	3	6	3	5	1	6	4	1	5
5	1	5	5	4	1	6	1	4	6	2	5	3	2	5
5	5	3	3	6	1	4	1	4	6	1	4	3	1	5
6	3	4	5	5	6	5	6	3	5	1	3	1	1	5
6	6	6	2	4	5	5	5	3	5	2	2	3	1	6
4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	3
6	4	5	4	5	6	3	6	4	3	2	3	3	1	5
5	6	5	4	4	3	5	6	3	5	1	6	4	1	5
2	2	6	6	5	3	4	2	6	3	3	5	5	1	4
5	4	5	3	4	6	1	5	5	5	1	5	5	1	4
6	3	6	5	5	2	5	3	5	5	3	6	4	5	4
4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	2	5	5	1	4
6	6	6	3	5	5	2	5	3	3	4	3	5	2	4
6	4	4	6	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4
4	2	5	5	5	3	5	5	3	3	1	5	3	1	4
2	2	6	4	2	3	5	6	4	6	2	5	4	1	4
2	5	6	5	2	4	3	6	5	3	2	4	5	1	6
6	6	4	6	6	1	4	3	6	6	3	3	3	1	6

5	2	6	5	2	5	4	6	2	5	2	4	4	5	2
6	4	3	6	6	2	3	6	4	2	4	6	6	5	4
6	2	6	2	1	6	4	5	5	5	3	6	2	1	2
3	5	4	4	2	6	3	4	2	2	2	1	2	1	4
5	3	5	6	3	1	6	2	4	5	4	4	6	1	4
6	4	5	6	3	6	4	5	4	4	2	4	5	1	6
5	5	5	5	5	2	5	5	6	5	5	6	5	3	4
6	6	6	6	6	1	6	6	6	4	1	6	4	1	6
6	2	6	4	4	2	3	6	6	5	3	6	6	1	6
5	5	2	4	5	3	5	3	5	5	3	4	5	1	5
4	3	6	5	3	4	6	2	2	5	2	3	5	1	4
5	6	5	5	3	5	4	6	4	4	3	4	4	1	4
5	5	6	6	6	6	6	6	6	3	3	6	4	1	4
1	2	4	1	2	6	6	6	4	5	3	1	4	1	5
3	3	5	2	2	5	4	5	3	4	2	5	5	1	5
6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	2	6
5	5	3	5	5	2	2	3	3	5	2	4	2	2	4
6	5	5	6	3	5	6	6	3	3	2	5	2	3	5
6	6	4	5	5	3	3	4	3	5	2	3	2	1	2
5	2	6	6	4	5	6	6	4	3	4	6	5	1	5
6	4	6	3	4	3	5	6	5	4	4	6	4	3	5
6	5	6	3	2	6	4	6	2	3	3	4	5	1	6
4	6	4	5	2	5	2	3	2	2	3	1	4	1	6
6	5	5	5	6	3	5	5	5	5	2	5	6	1	6
6	5	5	5	6	1	4	5	5	3	4	5	3	4	4
2	5	6	4	1	3	2	6	6	3	2	4	3	1	3
6	5	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	2	2	4
6	6	5	5	4	6	5	2	1	1	1	4	3	1	5
6	3	5	5	5	3	5	2	5	4	3	5	5	1	3
3	3	5	6	3	2	4	4	4	4	1	3	3	2	4
6	6	6	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	2	5
4	3	5	5	4	3	5	5	5	4	3	4	3	1	4

6	6	6	5	5	1	1	2	4	6	1	2	2	1	4
6	6	5	6	6	3	4	6	4	4	3	4	3	1	4
6	6	6	6	4	3	3	6	5	4	3	4	2	1	3
5	4	5	2	4	5	1	3	3	4	5	2	6	4	5
3	3	2	1	1	6	2	6	1	1	3	2	4	1	5
3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4
5	2	4	3	5	5	3	5	3	3	2	5	4	3	3
6	5	3	2	4	4	3	5	2	3	1	3	4	1	5
6	4	4	3	5	5	4	6	2	5	4	3	4	3	4
6	3	6	5	6	4	6	6	3	6	1	4	4	2	5
6	6	5	6	6	6	2	4	4	4	1	4	4	1	5
4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	2	4	4	1	5
6	6	6	3	4	4	4	5	2	1	1	6	6	1	6
5	4	6	5	5	4	5	6	5	5	4	5	3	3	4
4	2	6	6	5	2	4	5	3	5	2	6	3	3	3
6	6	5	6	6	3	3	2	4	4	1	4	3	1	6
5	4	6	3	6	3	3	5	5	5	1	6	5	1	4
4	4	5	6	3	5	6	6	2	4	1	6	5	1	5
5	3	6	5	5	6	5	6	4	5	3	6	3	3	4
6	1	6	4	6	4	3	3	4	4	5	6	4	1	6
5	3	6	6	5	6	4	6	6	4	1	6	6	4	4
6	5	5	4	3	3	5	6	4	4	2	4	4	1	5
6	6	6	5	6	3	4	4	4	5	3	6	5	1	4
5	6	6	6	4	3	4	5	4	4	3	6	4	3	3
4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	3	4	1	4

OfÄ_03	AUS_01_inv	KB_02	LM_01	AUF_05_inv	HE_04	KF_02	RES_02_inv	DV_07_inv	KB_03	LM_02	PO_04	OfÄ_04_inv	BES_02_inv
3	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	5	4
2	4	6	5	6	5	4	2	5	5	4	5	2	3
2	2	4	5	4	3	3	2	2	4	5	5	3	4
3	5	5	5	5	6	2	1	4	2	2	2	4	5
3	3	3	4	5	5	4	3	5	6	4	4	5	5
3	4	4	5	5	4	2	2	2	5	5	3	2	5
2	3	3	5	3	3	4	3	4	6	4	4	3	3
2	3	5	5	5	5	4	2	3	6	6	6	2	5
1	6	5	5	6	4	3	3	5	6	5	6	3	6
3	5	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4
1	6	5	6	5	2	4	1	1	5	3	5	2	5
5	5	5	5	6	6	4	1	3	6	5	6	5	4
6	4	4	5	5	6	4	2	3	4	3	4	5	2
4	4	4	4	6	5	4	2	3	6	3	3	5	5
6	4	3	6	6	5	4	2	3	5	6	6	6	4
2	5	6	3	5	4	4	1	2	3	2	6	5	4
3	4	2	4	6	4	1	1	1	6	4	6	3	4
3	5	4	4	6	6	4	2	5	5	5	6	3	3
5	5	5	5	5	4	3	2	6	6	2	2	5	3
6	4	6	6	6	6	3	1	1	3	3	4	6	5
5	4	4	5	4	1	3	4	3	5	4	2	6	2
2	6	2	5	6	2	2	5	6	6	6	5	4	6
1	1	4	3	5	4	3	2	4	4	4	4	2	5
4	2	6	1	6	3	3	3	4	3	2	5	5	5
2	4	4	6	6	6	4	3	4	5	3	5	3	5
3	3	1	3	6	5	4	3	6	6	3	2	4	2
6	3	4	4	2	6	6	1	3	4	4	1	3	3
1	4	3	6	6	5	4	1	3	4	4	2	1	6

3	4	5	5	6	5	3	1	5	5	3	5	3	6
3	4	4	4	6	4	4	1	5	6	3	4	6	5
6	5	1	3	6	6	2	6	2	4	3	6	6	3
5	3	2	6	4	6	3	1	3	4	4	4	6	5
4	5	2	5	6	5	4	4	4	4	4	5	5	4
2	3	5	3	5	4	4	1	4	5	2	3	3	5
2	4	4	3	5	3	2	4	5	5	4	4	2	6
2	6	5	3	6	5	4	5	5	6	5	5	1	6
5	5	3	4	5	6	3	2	5	3	3	5	5	5
1	6	4	6	6	2	2	3	5	4	5	5	2	5
3	5	4	6	3	5	3	2	6	6	6	2	2	6
5	2	2	5	5	6	5	4	4	5	6	5	5	6
4	5	3	2	6	5	3	5	5	5	3	5	4	5
3	5	2	3	6	5	1	4	2	4	4	4	4	5
6	3	2	4	6	4	5	4	6	4	6	6	4	1
3	3	4	6	3	5	4	1	4	6	3	4	4	3
4	6	4	5	6	5	1	6	6	3	5	5	6	5
2	5	4	4	5	4	5	3	4	5	3	3	5	2
1	5	3	6	6	4	2	3	4	4	3	6	2	4
5	1	3	5	6	4	4	1	5	5	4	1	6	2
6	2	2	4	6	5	6	5	5	6	6	3	6	1
5	4	5	5	6	4	1	2	2	4	3	5	6	5
1	6	5	5	6	3	6	1	4	4	5	3	1	4
1	5	5	4	6	4	3	2	3	6	5	6	1	6
3	5	4	5	6	5	4	1	5	5	4	6	5	4
1	1	6	6	6	2	2	1	5	2	2	2	1	5
1	1	1	3	4	6	2	1	4	6	3	2	1	4
2	3	2	5	5	5	3	2	5	5	4	6	5	3
4	1	5	6	1	4	4	1	5	5	2	5	6	4
3	3	3	4	6	1	5	6	4	4	5	5	3	3
4	4	6	6	6	4	2	1	5	2	4	4	6	3
3	4	5	3	4	2	3	2	3	5	4	3	2	5

1	5	4	5	6	5	2	1	2	6	5	3	2	6
1	6	6	4	6	4	3	3	3	6	4	6	1	3
1	1	1	6	1	6	1	1	4	6	2	1	1	1
2	2	2	4	6	2	1	1	1	1	2	6	3	5
5	1	5	6	5	5	2	2	5	5	3	6	3	4
6	1	6	6	5	6	4	2	6	4	5	6	6	6
1	5	5	5	6	5	2	1	5	5	3	4	2	5
5	2	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	5	3
1	6	5	2	6	4	1	6	2	6	5	6	1	6
4	3	2	3	6	4	4	2	6	5	3	6	6	3
1	6	4	1	6	6	4	1	4	6	6	6	1	4
2	1	6	6	3	3	5	1	6	6	3	4	6	4
3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4
5	1	3	6	2	3	1	1	5	1	3	2	5	3
5	2	5	5	6	5	5	4	3	6	4	4	5	4
4	3	5	5	5	6	4	2	4	6	4	2	5	4
3	1	1	6	3	6	4	1	6	2	1	5	5	2
1	3	5	4	6	5	2	2	5	4	5	6	1	3
2	5	4	4	6	5	4	3	6	5	3	3	1	4
3	4	5	6	6	4	3	1	2	5	4	4	4	6
6	4	4	6	5	6	3	3	3	6	4	4	6	5
3	6	5	6	6	5	4	4	4	6	4	5	4	3
2	2	3	2	6	5	5	1	6	5	2	1	3	6
6	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4
1	3	3	3	5	2	2	2	2	5	2	3	1	6
5	1	5	5	4	4	3	1	3	5	4	4	5	3
5	3	6	4	6	4	3	2	5	6	4	2	1	6
1	3	6	1	6	4	1	1	1	2	1	4	1	5
5	6	4	4	5	4	6	2	5	4	4	2	6	5
2	2	4	4	2	1	3	1	5	5	3	4	2	3
1	1	1	6	4	4	3	1	5	3	1	1	2	4
1	5	6	2	5	4	1	6	3	4	1	1	1	6

2	6	3	1	1	3	1	1	2	2	1	2	2	6
6	5	3	5	6	5	4	1	3	5	3	6	6	6
2	2	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	4	5
3	2	4	4	6	5	2	3	3	4	3	3	3	5
5	3	2	3	6	5	2	2	4	4	2	3	6	6
4	6	6	6	6	6	5	1	6	6	5	5	4	5
4	3	5	4	6	6	4	3	5	6	6	3	2	5
6	1	3	6	6	6	1	6	4	4	6	6	6	6
1	3	2	5	5	3	2	5	4	3	4	4	1	3
2	4	5	4	5	5	5	1	5	6	2	2	2	3
2	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	6
4	3	5	6	6	4	4	1	3	6	5	6	5	6
4	2	2	4	4	4	1	1	1	5	2	5	2	6
3	2	5	2	5	6	1	2	3	4	5	5	2	6
6	1	4	6	6	6	4	1	3	4	1	1	6	3
6	3	4	6	4	5	4	1	5	5	2	4	5	5
5	2	5	3	6	6	2	1	4	4	2	5	5	5
4	2	2	6	6	5	4	3	5	6	5	6	4	3
3	6	5	5	6	5	4	3	6	2	2	2	6	5
2	2	5	5	5	5	4	2	5	4	3	4	1	3
5	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	5	5	5
5	3	3	5	5	6	3	2	3	5	4	5	4	4
5	3	1	6	2	5	5	2	2	5	5	5	1	2
4	3	1	5	6	5	3	5	5	4	3	2	5	4
1	6	3	3	6	5	1	4	3	4	5	5	1	3
6	1	6	6	3	6	4	1	3	4	6	6	6	4
4	3	5	3	6	5	5	1	6	4	3	3	5	6
6	2	2	5	6	6	2	1	3	6	2	2	6	5
5	2	2	5	5	5	5	1	6	4	3	6	6	3
1	1	3	5	6	6	3	2	5	6	3	3	3	4
2	3	3	3	6	6	2	2	4	3	4	6	3	5
4	5	5	6	6	6	3	2	5	4	5	6	6	5

2	3	6	2	6	6	4	1	5	6	2	6	6	6
5	3	4	5	2	5	5	1	3	5	5	6	6	5
3	6	3	6	6	3	1	2	3	4	3	6	4	6
3	5	3	5	6	6	2	3	4	6	3	6	4	6
6	3	4	3	4	5	6	2	6	6	6	2	1	5
6	6	6	6	6	6	2	6	4	6	6	6	6	6
3	5	2	6	6	4	2	1	6	6	3	6	3	6
4	6	5	5	6	6	4	1	4	4	4	3	4	5
1	4	3	2	6	2	4	2	5	2	2	2	1	5
6	5	2	5	6	5	5	4	5	5	5	5	6	5
5	5	5	6	5	6	4	2	5	5	5	5	6	5
3	3	2	2	4	4	1	1	4	4	2	3	3	4
5	1	1	5	3	3	3	1	6	2	1	1	6	6
2	5	6	5	5	6	4	1	5	5	3	6	2	3
2	3	5	5	5	4	1	1	3	5	2	5	3	3
4	4	5	6	6	6	2	1	5	2	3	3	5	6
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
1	3	1	2	5	4	2	5	6	4	1	4	1	6
3	5	4	5	6	3	3	5	5	4	2	5	5	3
6	2	6	6	5	6	2	1	3	5	2	4	5	5
3	4	4	6	6	4	2	1	3	4	4	6	1	6
3	5	6	6	6	4	2	1	2	6	5	6	5	5
6	4	6	6	6	6	6	6	1	6	6	5	1	2
2	5	4	6	4	6	3	3	4	4	4	5	4	4
4	5	4	5	5	5	2	2	4	4	3	5	5	5
3	2	2	5	4	4	4	2	5	4	4	3	5	5
6	3	6	3	6	4	1	3	2	6	4	3	5	6
2	3	1	3	4	3	2	2	5	5	2	5	4	5
4	2	5	5	5	2	3	3	5	5	3	2	4	3
1	6	3	5	6	6	3	5	4	6	5	4	1	2
2	2	4	5	2	5	5	4	2	5	4	3	4	2
5	4	4	5	5	5	2	2	2	4	2	5	4	6

5	5	4	4	6	4	4	2	4	5	4	4	6	3
1	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	3	1	5
1	3	4	4	2	4	2	1	5	5	5	3	2	5
2	4	6	6	5	6	2	1	3	6	6	6	3	6
6	4	6	6	4	6	6	1	6	4	5	4	6	3
3	2	4	6	4	3	2	1	4	5	3	4	3	4
1	5	6	5	6	5	3	1	3	6	3	5	5	3
6	3	6	6	6	6	4	3	4	6	4	6	6	5
3	5	3	4	5	4	2	2	2	4	3	3	2	5
1	1	6	6	2	6	1	1	2	1	1	6	1	1
3	5	2	4	6	4	5	4	5	4	4	5	4	3
1	3	4	6	6	6	4	1	6	5	2	2	2	6
2	3	2	5	6	3	2	1	4	5	2	2	2	6
5	2	5	5	5	6	4	3	5	3	3	4	4	5
2	2	5	5	6	2	4	2	2	5	5	3	4	3
5	6	5	6	5	3	6	5	3	5	5	6	4	6
4	5	4	5	5	4	1	1	4	3	4	6	3	5
4	3	5	5	5	4	5	2	6	5	5	4	3	4
4	3	3	5	6	2	1	1	3	3	2	6	6	6
4	4	5	6	6	6	5	3	4	6	5	4	4	6
6	6	3	5	4	3	3	2	3	5	4	6	6	5
3	5	5	4	5	6	2	3	2	5	5	6	2	1
1	2	1	4	5	4	4	2	4	6	3	6	1	3
3	5	4	6	5	6	2	3	3	4	4	3	3	3
1	6	3	6	6	4	5	2	5	4	2	5	1	3
2	2	5	2	6	5	4	1	5	5	2	2	2	6
5	2	5	6	2	4	4	2	4	6	5	3	6	1
1	4	4	3	5	5	4	2	5	6	3	5	3	3
5	2	2	6	3	4	4	1	5	3	5	6	6	5
6	1	3	6	5	6	6	1	5	6	3	3	6	3
6	3	3	6	3	5	4	5	4	5	6	4	2	6
6	3	1	6	5	6	6	1	3	6	4	6	6	5

4	1	6	6	6	6	5	1	2	4	1	6	3	5
4	5	4	6	3	6	6	4	4	4	3	3	6	3
2	5	4	3	6	4	1	2	2	5	3	3	3	6
5	3	5	6	5	4	2	1	4	6	4	2	4	5
4	2	3	1	4	5	1	1	5	6	3	2	5	6
1	5	3	5	5	4	3	2	3	5	5	5	1	5
6	5	6	6	4	6	2	1	4	6	4	2	6	5
5	1	2	3	4	6	1	1	5	4	4	5	6	6
4	1	3	3	6	5	3	2	4	6	2	2	6	6
1	2	6	5	5	4	3	3	5	2	5	2	1	6
6	6	6	5	5	5	4	3	1	4	2	3	6	2
2	1	5	6	6	4	3	1	3	5	2	4	1	5
6	1	5	5	4	5	2	2	5	1	4	3	4	6
5	3	6	5	5	3	4	1	3	5	3	6	6	4
4	2	2	6	6	5	4	1	2	3	5	6	2	3
3	3	6	6	5	5	3	3	5	3	2	2	2	4
1	4	3	2	6	1	2	5	5	3	2	6	2	6
6	3	5	4	3	6	6	1	5	6	5	1	5	4
2	2	4	5	5	4	2	1	4	4	2	2	6	6
2	2	5	5	3	5	4	3	5	5	2	3	1	4
1	2	5	4	5	4	2	2	4	4	2	2	2	6
6	1	6	6	6	6	6	1	6	4	2	3	6	6
6	4	4	5	6	5	2	2	2	5	3	6	6	5
1	3	1	6	6	6	4	2	3	5	3	4	2	5
4	2	4	2	5	4	1	1	4	6	2	6	1	6
4	2	3	6	4	6	3	1	6	6	4	3	6	5
4	3	5	3	4	6	4	2	5	5	4	3	5	4
2	2	5	4	5	6	5	2	2	5	4	4	4	6
1	5	4	5	6	6	1	3	3	4	4	6	4	6
6	4	1	6	6	6	2	1	5	6	1	6	6	4
1	5	6	4	5	3	1	1	2	5	2	5	1	5
1	4	3	4	5	4	4	2	5	5	4	2	1	2

2	5	5	3	5	2	1	1	1	4	5	6	2	5
2	4	5	3	6	4	2	3	5	5	6	5	3	2
6	3	5	3	4	6	6	2	4	6	3	3	5	2
6	1	6	6	3	4	5	2	3	6	3	1	2	3
5	2	5	6	5	5	5	2	4	6	6	4	2	5
1	3	5	4	5	4	3	1	4	5	4	5	4	5
4	3	4	4	4	5	3	3	2	3	5	3	3	3
2	3	4	5	6	5	1	1	2	4	3	6	3	5
6	4	6	5	6	3	3	1	4	5	4	6	6	6
4	1	6	5	5	6	4	1	6	5	2	1	4	5
1	5	5	2	3	4	2	5	4	5	3	2	2	3
5	5	5	6	6	4	4	1	4	6	5	6	6	3
6	3	4	6	4	6	6	1	5	5	4	1	4	6
4	2	2	6	6	5	2	1	3	2	3	5	4	6
3	4	1	6	5	6	5	1	1	1	4	1	3	6
3	5	4	3	6	4	1	2	4	6	4	3	5	6
4	2	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5
6	4	2	6	6	6	1	4	5	1	6	6	5	3
5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	6	4
1	1	3	6	6	6	1	1	6	1	3	6	1	6
1	3	2	6	5	4	1	2	5	2	5	5	2	4
5	1	5	6	5	6	4	1	4	5	5	6	5	6
6	4	6	6	4	6	6	1	6	6	2	3	6	3
5	2	2	5	6	6	3	2	6	4	5	6	3	4
1	5	6	6	5	6	5	3	5	5	5	5	1	6
2	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	3
2	3	5	6	6	6	4	1	3	5	4	6	2	5
3	1	1	6	5	6	3	1	6	1	5	6	3	4
5	3	2	4	5	5	2	2	3	4	4	5	5	5
2	6	4	2	5	4	4	3	3	5	4	4	2	4
2	2	3	5	5	5	3	2	3	2	3	3	4	6
6	3	5	3	5	4	3	2	2	5	3	2	5	6

4	5	2	5	6	6	5	5	5	6	6	5	6	3
4	5	4	4	4	5	6	1	4	6	4	3	2	3
2	4	4	3	5	4	3	2	4	5	5	6	5	4
2	4	5	3	5	4	2	3	3	5	3	3	3	5
3	2	6	5	3	5	5	3	5	3	2	2	5	6
6	2	3	3	5	5	5	3	3	5	2	4	4	2
5	5	2	3	6	5	3	1	5	5	3	4	6	5
1	5	6	3	6	4	1	5	2	1	3	1	1	6
5	4	5	4	2	5	2	1	3	6	3	3	3	6
1	1	3	4	2	3	1	1	3	6	4	4	1	4
5	1	2	6	1	5	5	3	4	4	3	5	6	2
6	3	3	6	5	6	2	4	2	6	4	6	6	4
5	4	5	6	5	5	1	1	4	5	4	4	6	5
1	6	6	3	6	5	2	1	1	6	5	6	1	6
1	3	4	5	6	5	3	3	4	6	5	6	2	5
3	2	5	4	5	4	2	2	4	5	4	5	2	5
6	1	6	6	6	5	1	1	6	6	2	6	6	4
1	2	5	5	2	1	5	5	5	4	2	2	1	3
5	2	3	5	4	4	3	2	4	4	5	6	4	4
2	2	5	6	4	4	3	1	4	3	3	6	1	5
6	2	5	2	5	5	4	5	6	3	2	5	6	4
1	1	6	4	2	1	2	2	3	4	2	5	1	6
1	5	3	6	3	5	5	3	5	5	5	6	3	4
3	4	3	5	6	3	2	1	2	4	4	5	5	4
6	3	5	6	6	6	5	1	5	4	4	4	6	4
1	1	1	1	6	6	1	1	6	6	1	1	1	6
3	2	2	3	4	4	1	1	2	4	4	6	3	5
4	2	4	5	4	3	2	2	6	6	3	6	4	4
2	2	3	3	6	5	5	3	4	3	2	6	2	6
1	2	5	4	6	5	1	1	1	6	2	3	2	6
3	3	6	6	5	2	1	1	1	6	3	4	1	5
1	3	4	3	6	4	4	5	6	5	3	6	1	3

4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5
4	3	6	2	6	6	1	1	1	6	2	1	5	6
2	3	5	4	6	5	3	3	3	4	2	2	2	5
6	4	3	3	6	4	1	5	4	5	5	5	2	6
6	1	6	6	6	6	6	6	5	6	6	2	6	4
1	2	6	6	6	5	6	6	6	4	4	2	1	6
5	3	4	5	6	6	5	4	5	6	4	2	6	5
4	4	3	5	5	4	4	2	4	5	4	5	3	4
1	3	3	4	6	6	4	1	5	5	4	3	1	6
6	6	4	6	6	4	4	1	4	6	4	6	6	4
6	1	2	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	1
1	2	6	5	6	5	2	1	1	2	4	5	1	5
2	5	3	3	5	4	3	5	4	4	3	4	3	5
3	2	5	6	5	6	5	5	3	6	5	5	5	5
6	1	2	6	6	6	3	1	3	4	1	6	6	5
4	2	5	6	3	5	5	4	5	5	5	2	3	1
4	1	4	6	5	6	1	1	5	5	4	4	1	1
2	2	5	6	6	6	5	1	5	4	5	6	1	6
6	3	2	2	6	6	3	1	3	5	2	6	6	6
2	2	3	4	4	4	2	1	4	2	3	4	2	5
4	2	3	5	6	4	3	1	3	4	5	5	4	4
4	3	1	3	5	5	4	1	3	4	4	6	3	3
1	5	6	4	6	6	5	5	5	6	2	4	1	1
5	2	5	6	3	5	2	2	2	6	4	6	5	5
5	4	6	6	6	5	4	5	4	3	3	3	6	4
2	2	5	5	3	3	3	2	3	5	3	3	2	5
2	1	6	3	5	6	2	1	1	6	5	5	3	5
1	3	4	5	4	2	6	2	6	4	4	3	1	5
4	2	1	5	3	4	6	3	6	3	2	2	3	4
2	2	5	2	6	5	5	2	5	5	1	1	1	6
4	3	5	2	5	5	4	1	1	5	2	5	5	5
3	3	3	6	5	4	4	1	4	4	4	2	4	3

5	2	2	3	5	5	2	2	5	6	2	1	5	6
2	6	3	6	6	4	3	5	4	4	6	6	4	5
3	3	5	1	6	6	2	1	2	6	2	1	3	6
3	3	3	1	6	4	2	1	3	3	2	6	4	5
4	2	5	5	5	6	6	2	5	5	2	2	5	4
6	2	6	6	6	6	5	1	5	6	3	4	6	5
5	5	5	6	4	5	5	5	5	6	6	5	6	2
1	1	1	1	6	6	3	4	6	1	1	6	1	5
6	3	5	4	5	4	3	1	3	6	3	4	6	1
5	6	5	5	5	6	2	2	2	4	5	5	2	4
1	1	6	4	3	5	4	2	4	2	2	6	1	4
4	3	4	4	6	5	2	2	5	2	5	5	5	5
3	6	6	6	6	6	6	4	5	6	6	4	5	5
4	1	5	2	5	4	4	1	3	5	3	2	6	4
3	4	4	3	4	2	2	4	5	3	3	2	5	5
5	4	6	6	5	5	3	1	4	6	5	5	6	5
2	3	4	5	4	5	3	3	4	2	5	4	1	4
4	3	4	6	5	5	4	2	5	3	2	4	4	6
1	2	3	3	6	4	3	1	6	4	3	6	4	5
6	2	6	6	5	6	5	2	6	5	3	1	6	6
4	2	5	4	5	2	5	5	2	5	4	5	6	2
5	5	2	6	5	5	4	1	1	6	5	4	3	6
3	4	2	4	5	4	1	2	2	6	5	6	6	5
4	3	5	6	4	5	5	1	4	6	4	4	4	3
2	3	5	6	6	5	5	4	5	6	5	6	2	2
2	3	5	1	6	6	3	1	5	6	3	4	3	5
1	6	5	5	6	5	2	3	5	6	4	5	2	4
1	3	6	2	6	4	1	2	2	5	4	2	1	6
1	3	1	6	6	5	3	2	5	6	4	2	1	6
4	1	6	4	4	6	6	1	5	6	3	2	3	3
5	2	5	6	6	6	4	1	5	6	6	6	5	5
1	3	5	5	5	6	4	1	5	6	4	4	1	4

6	1	5	5	5	4	2	1	6	5	1	6	6	2
2	2	6	6	6	5	4	5	5	6	6	6	5	4
1	2	5	6	6	5	2	1	6	5	2	6	1	4
2	3	4	4	6	4	1	2	3	2	4	5	3	5
2	3	3	2	6	4	1	2	1	5	4	2	2	5
3	4	4	4	5	5	3	2	3	5	4	4	5	3
2	2	4	5	3	4	3	1	4	5	4	2	2	3
4	1	2	5	4	5	4	2	3	5	4	5	5	2
1	3	3	5	6	6	4	3	4	3	4	4	1	6
3	1	3	6	6	4	3	1	4	3	4	1	6	4
6	1	4	6	6	3	1	1	2	6	3	6	6	6
5	2	5	4	5	5	4	2	3	4	4	5	5	5
6	1	6	6	5	5	3	1	4	6	5	6	6	5
4	3	4	4	5	5	5	5	2	6	5	4	6	3
1	2	2	5	1	5	6	5	5	5	4	1	1	4
4	3	1	6	5	4	4	1	2	5	6	6	3	2
6	3	4	5	6	5	5	3	3	5	4	4	5	3
2	1	5	4	5	4	6	2	6	5	4	3	4	3
6	2	4	4	6	6	6	4	5	5	3	2	5	5
6	6	6	6	5	5	3	1	1	6	5	3	6	6
6	1	6	6	6	6	3	3	6	1	4	4	6	6
2	3	3	4	6	3	5	1	5	5	3	5	4	4
6	1	5	6	6	5	2	1	5	4	2	5	6	3
2	2	2	5	6	4	2	3	6	5	6	6	6	4
4	2	5	4	5	2	2	2	4	6	4	4	4	2

PO_01	AUF_04_inv	PO_05	KB_04	KB_01	HE_03	DV_08	LM_03	OfÄ_05	LM_04_inv	BES_03_inv	BES_06_inv	OfN_02	KF_01
4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4
6	5	6	6	5	4	5	4	2	3	3	5	3	5
4	4	4	5	5	5	3	4	2	4	3	3	5	2
2	6	2	5	5	6	3	3	1	3	6	6	4	2
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3
4	5	4	5	5	5	3	5	1	5	5	5	6	2
4	4	6	5	5	4	4	3	1	4	3	3	4	5
6	6	6	6	6	5	5	5	2	6	5	5	6	4
6	6	6	6	6	6	3	4	2	6	6	6	5	4
5	5	5	5	5	5	3	3	2	4	4	5	5	5
3	3	6	4	5	4	2	3	1	3	5	5	6	2
4	4	5	5	5	6	3	4	4	3	3	5	4	5
5	5	5	5	5	6	1	3	5	3	3	3	4	3
4	6	4	6	5	5	3	4	4	4	6	6	4	4
3	6	4	6	6	6	3	4	5	6	3	5	5	4
5	6	4	6	6	5	2	2	4	2	3	3	6	4
6	5	6	4	6	6	2	4	5	3	5	5	4	5
5	5	5	5	4	6	4	5	2	6	4	2	4	5
2	4	5	5	5	5	3	2	5	4	3	6	5	5
5	6	6	6	6	6	2	3	6	1	5	4	6	4
2	5	1	5	6	4	1	5	3	4	3	3	6	4
3	6	5	3	3	3	4	5	2	6	4	4	4	3
4	5	4	3	5	4	3	4	1	4	6	6	4	3
4	6	6	5	6	6	3	2	4	2	4	6	3	3
4	6	3	5	6	6	3	4	2	4	4	2	5	5
3	5	1	4	5	5	6	5	4	5	2	1	4	4
4	6	6	4	4	6	4	5	4	3	3	3	6	6
1	6	3	6	6	5	5	4	1	2	5	3	6	4

3	6	4	5	6	6	4	2	5	1	6	6	5	2
4	5	4	6	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5
5	5	6	6	3	6	5	6	6	5	6	5	6	3
4	6	4	6	5	6	5	4	5	2	3	2	6	5
2	6	2	6	4	4	4	5	3	2	5	5	6	4
2	6	3	5	6	6	2	2	1	2	5	6	4	4
5	6	6	4	5	5	3	3	1	3	6	6	4	2
2	5	2	5	5	4	1	3	1	5	4	6	5	5
2	6	1	5	3	5	2	4	4	3	5	5	4	3
5	5	6	4	5	3	5	5	1	5	6	5	5	5
2	5	4	6	6	5	5	6	1	6	1	5	6	3
3	5	5	5	4	5	4	5	3	5	6	5	6	6
5	5	6	6	5	4	3	3	1	4	5	5	3	3
5	5	6	5	5	5	3	3	2	2	5	5	5	2
4	6	5	6	5	6	5	5	3	4	5	4	5	5
6	5	4	5	6	5	4	2	5	3	3	3	5	2
5	5	6	3	4	5	3	5	6	6	4	3	6	4
3	4	4	5	5	5	4	4	2	3	2	5	4	5
5	6	4	4	5	4	3	4	1	5	5	6	5	2
4	6	4	3	4	5	4	4	3	4	2	3	5	4
6	6	4	6	6	6	3	5	6	6	3	6	6	6
5	4	5	6	5	5	2	3	5	5	6	6	4	2
5	5	4	6	6	5	3	3	1	4	3	6	5	6
3	6	4	5	6	4	2	4	1	5	5	6	4	4
4	4	6	5	5	5	3	4	4	4	3	4	5	3
4	3	4	3	4	3	4	2	1	1	1	4	3	3
2	3	1	4	6	2	4	2	1	1	3	4	3	1
6	5	6	2	6	5	2	4	1	4	3	3	6	6
1	6	6	3	6	6	5	2	2	1	2	1	6	4
2	2	1	1	4	2	5	5	1	6	6	4	5	1
4	4	1	4	5	2	5	3	6	3	6	6	6	2
3	6	3	6	3	3	3	3	1	4	5	5	4	3

4	6	3	5	6	4	3	5	2	3	3	6	4	5
4	5	2	6	4	4	4	3	1	5	5	4	2	6
6	1	3	4	6	6	3	3	1	1	6	6	6	4
5	5	6	4	6	3	1	3	3	2	3	5	6	1
1	6	5	3	6	5	3	3	1	3	6	6	6	4
6	6	5	3	2	4	3	5	5	3	6	2	6	3
2	6	2	5	6	5	3	3	1	4	5	5	5	2
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	6	5
6	5	6	5	5	3	3	5	1	5	5	5	6	4
3	6	4	4	4	6	5	4	4	3	3	3	6	6
6	6	1	6	6	4	3	4	1	3	6	6	3	6
3	3	6	4	6	4	4	4	1	5	3	6	4	6
3	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5
6	1	6	6	5	6	6	6	2	2	1	5	6	1
3	5	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5	4	4
5	5	6	6	6	6	2	4	4	3	4	5	5	5
6	3	6	2	4	5	5	2	5	2	2	6	6	5
5	5	6	5	5	4	3	3	1	3	3	4	5	4
1	6	3	5	4	4	4	3	1	4	3	5	3	5
4	6	4	5	6	5	2	4	4	5	5	6	5	4
4	5	5	6	6	6	2	4	6	3	5	2	6	3
5	6	5	6	5	5	3	4	2	5	4	3	4	3
1	6	2	5	5	6	2	2	1	1	5	6	6	6
5	5	5	3	4	4	2	4	6	5	3	5	6	4
3	6	1	3	6	5	2	1	1	2	6	6	2	3
4	5	6	6	6	5	2	4	4	2	3	5	6	3
3	6	5	3	3	6	6	3	1	2	6	4	3	5
6	6	1	3	2	6	2	2	1	2	6	6	6	1
3	3	4	5	6	4	3	2	5	4	3	3	4	5
6	3	4	6	2	2	5	3	1	4	3	5	5	3
5	2	6	3	3	5	3	4	1	2	6	6	6	3
4	5	6	6	2	1	4	1	1	3	4	6	6	1

1	3	1	3	4	3	2	3	2	2	6	5	1	2
5	6	6	6	6	6	1	3	6	1	6	3	6	3
5	5	5	6	6	5	2	5	2	2	5	5	5	5
4	5	5	4	5	4	2	3	2	3	5	4	4	3
1	6	2	3	5	6	2	1	5	2	6	5	4	3
3	6	2	6	6	6	5	6	1	6	3	6	5	6
2	5	5	4	5	4	3	3	1	4	2	2	4	6
6	6	6	5	6	6	2	6	6	6	6	6	6	3
3	5	5	5	3	3	4	5	1	5	4	5	4	3
2	4	2	5	5	5	5	3	2	2	4	4	4	5
4	6	5	4	6	4	2	4	2	4	5	5	3	3
6	6	6	6	6	6	2	5	5	2	6	6	6	5
5	5	3	6	3	5	4	3	2	2	6	3	5	1
1	6	4	4	6	5	1	1	4	3	6	6	5	2
6	6	6	6	4	6	6	3	1	5	5	1	6	4
4	6	3	5	6	6	2	2	2	3	3	5	5	4
5	6	6	5	6	6	3	2	3	1	6	6	5	3
5	6	5	5	6	1	4	4	1	3	5	2	6	4
2	6	3	5	5	5	6	2	2	2	5	2	6	5
4	5	6	5	5	6	2	2	1	2	4	4	6	2
4	4	2	4	3	5	2	2	5	2	3	5	5	1
5	5	5	6	5	5	2	3	3	4	6	5	5	2
5	2	5	5	5	4	5	4	5	3	2	2	5	5
2	6	5	6	5	3	2	3	3	3	6	5	6	2
5	6	6	5	5	5	4	5	1	5	5	3	5	3
6	4	6	4	4	6	4	6	4	3	3	3	6	6
4	6	3	6	4	6	2	4	3	5	5	6	6	6
3	6	2	6	6	6	1	1	5	5	5	5	6	2
6	6	6	5	2	5	5	5	5	5	5	1	6	4
4	6	5	6	5	6	3	3	1	4	5	2	6	4
6	6	4	5	6	6	2	3	2	3	5	5	4	2
6	6	5	5	6	5	2	4	4	4	6	5	6	5

6	6	1	6	6	3	1	1	1	2	2	3	5	4
4	6	6	5	5	6	4	4	4	4	6	6	6	6
6	6	6	5	6	5	2	4	1	4	5	4	6	1
3	6	4	6	3	6	6	4	2	4	6	4	6	4
1	5	2	5	5	4	1	4	1	6	3	5	4	5
6	6	6	6	6	6	1	6	3	6	6	5	6	1
6	6	6	5	5	5	6	4	4	6	6	5	6	2
4	4	6	5	4	5	3	4	4	4	5	3	6	6
1	6	6	2	2	2	3	3	1	4	5	5	2	4
4	6	4	6	6	5	5	5	6	5	5	6	6	6
5	5	4	5	5	5	4	3	6	4	5	4	6	5
2	4	1	5	5	5	3	2	3	2	4	4	6	4
5	5	4	2	1	1	1	1	4	1	6	6	6	1
5	5	6	6	5	5	5	4	2	2	3	5	3	5
2	6	4	5	4	5	2	2	2	2	5	5	5	1
6	6	2	3	6	6	2	3	1	5	1	4	6	2
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
1	5	4	5	2	1	6	2	1	3	6	5	6	1
5	3	6	5	6	6	5	3	4	2	3	4	5	4
5	4	6	6	6	6	4	4	1	2	4	1	6	2
6	6	5	5	4	5	3	3	2	4	6	6	4	3
2	6	3	2	6	6	1	6	1	5	5	6	6	5
2	6	6	6	6	6	4	6	5	6	5	2	6	6
5	6	2	5	2	2	5	5	2	5	4	4	6	3
5	5	5	3	5	5	2	3	5	3	5	5	5	2
3	6	4	3	5	5	2	3	3	2	3	4	5	3
1	6	2	5	5	4	2	4	2	5	6	3	6	3
2	5	2	4	5	4	4	2	2	2	3	5	4	3
1	3	2	5	4	5	5	5	4	5	4	2	4	5
6	6	5	6	5	6	4	5	1	6	4	3	6	4
5	4	5	4	3	5	4	5	4	2	4	4	4	6
4	5	5	5	5	5	2	2	5	2	6	6	6	2

2	6	2	6	4	5	4	4	6	3	3	2	6	4
4	5	5	4	5	3	3	4	1	5	5	4	5	3
5	5	5	5	6	6	4	4	1	4	5	4	5	5
5	6	1	6	6	6	1	2	1	4	5	4	6	6
6	6	3	5	6	6	5	5	6	4	3	3	6	6
4	4	4	4	6	3	3	3	3	2	4	4	4	2
3	6	4	6	5	6	4	3	2	4	6	4	6	4
6	6	4	6	5	6	5	4	6	4	3	2	6	5
4	5	6	6	5	3	2	3	1	5	5	4	6	3
6	6	6	6	6	6	1	1	1	3	1	6	6	1
6	5	6	6	4	1	5	4	2	2	3	3	4	3
5	6	6	5	6	5	5	4	1	2	5	4	6	3
3	6	5	5	6	6	2	4	2	4	3	6	4	4
4	6	5	3	4	3	4	3	2	4	5	3	6	2
4	4	5	6	6	3	2	3	2	4	4	4	4	4
6	5	6	5	4	4	5	6	2	6	6	6	6	3
6	6	6	5	4	6	4	4	2	2	4	4	5	2
4	5	3	5	3	4	4	5	2	5	5	3	5	4
6	6	6	5	6	3	3	3	4	4	5	5	6	1
4	6	6	6	6	5	4	5	3	6	5	5	5	6
5	3	6	4	3	4	2	3	6	5	4	5	4	3
3	6	2	6	6	5	2	5	2	3	4	5	6	2
6	6	6	5	6	5	3	3	1	2	3	5	2	5
5	5	4	6	4	5	3	4	2	5	4	3	6	4
2	6	2	6	6	5	4	3	1	5	3	3	6	5
2	6	2	4	6	5	1	2	2	4	6	6	5	5
5	5	6	5	6	5	5	4	2	4	3	2	6	5
6	5	5	5	4	5	3	3	1	3	4	4	5	4
6	4	5	6	3	4	4	5	6	6	5	5	6	3
5	6	1	6	6	6	4	3	6	5	6	5	4	4
5	6	6	5	6	5	5	6	4	4	4	1	6	6
6	6	6	6	6	1	2	6	6	6	3	5	6	6

6	6	2	4	6	6	2	1	2	1	5	3	6	6
2	4	4	4	5	5	5	3	4	2	2	1	6	5
5	5	5	6	6	5	1	2	1	2	6	6	6	2
3	4	4	4	5	4	3	3	5	2	4	6	6	3
4	4	4	5	4	5	3	3	5	2	5	3	6	4
4	4	3	5	5	4	2	5	1	5	6	6	5	3
3	6	5	6	6	6	2	3	6	4	3	6	6	4
5	5	4	5	6	5	5	5	5	3	6	5	5	1
1	6	1	6	6	5	4	4	4	4	6	6	5	3
2	6	2	3	2	2	4	6	1	6	6	2	6	5
3	6	1	5	5	4	3	3	6	1	2	3	5	3
5	5	6	4	6	4	1	2	1	1	5	5	5	4
6	5	6	2	2	2	3	3	3	4	6	6	6	1
5	5	5	6	6	6	3	3	4	3	4	4	5	5
4	6	5	5	6	5	2	4	2	4	3	3	6	1
5	5	6	5	5	5	4	4	2	3	4	6	6	4
5	6	6	6	2	6	5	3	1	4	6	1	5	3
5	6	6	6	6	6	3	2	5	1	2	4	6	6
5	5	6	4	5	4	3	2	1	2	5	6	6	3
5	4	2	6	5	5	2	4	1	3	3	5	4	2
5	5	4	5	6	6	2	1	1	1	5	5	6	1
3	6	2	5	3	6	2	1	4	2	6	1	6	5
5	6	6	5	5	5	4	5	5	3	5	4	6	1
6	6	6	6	6	6	5	4	1	4	2	6	6	6
6	6	6	6	5	5	1	1	1	2	6	6	4	1
3	5	5	6	3	6	1	6	4	6	4	1	6	3
3	4	4	5	6	5	3	3	4	2	4	5	4	4
2	5	1	5	5	5	4	4	4	1	2	4	4	4
6	6	6	6	5	4	5	4	3	3	3	3	6	1
6	6	6	5	6	6	3	1	4	1	1	5	6	6
6	6	5	6	5	6	1	1	1	1	6	2	5	2
2	3	5	4	6	3	5	4	1	4	1	3	6	5

6	4	6	6	6	3	2	3	2	2	6	5	6	4
6	5	6	6	6	6	4	5	1	5	4	5	5	6
2	5	4	5	6	6	5	4	5	3	4	4	4	5
4	5	4	5	5	5	4	4	2	3	2	5	4	4
2	5	2	6	5	5	4	5	3	5	6	2	6	3
4	5	4	5	5	5	3	4	1	2	5	4	3	3
4	5	6	4	4	4	4	2	4	1	1	6	6	3
6	5	5	5	5	6	2	3	1	3	5	5	4	2
4	6	6	6	6	2	3	3	6	4	6	6	4	5
1	6	2	5	4	6	4	3	4	2	3	2	6	4
2	5	6	5	6	2	3	2	4	3	3	3	6	2
6	6	2	3	5	6	4	5	6	6	3	4	6	4
5	6	6	6	6	6	3	3	2	3	6	4	4	6
4	5	6	3	5	5	4	2	3	1	2	6	5	3
1	6	6	2	6	6	1	1	3	2	6	4	2	6
6	6	3	5	6	4	1	3	5	3	5	5	4	1
4	5	6	4	5	2	4	4	3	4	5	4	5	4
6	6	6	4	3	5	6	6	2	6	4	1	6	1
5	4	6	5	5	2	4	4	6	4	4	5	6	5
3	1	1	3	1	1	6	3	1	4	6	1	6	1
6	4	6	2	2	2	5	5	1	6	4	3	6	1
6	6	6	4	6	6	5	6	3	3	6	6	4	4
2	6	3	6	3	3	6	2	6	4	1	4	6	6
6	6	6	3	5	5	5	6	1	3	6	2	6	5
1	5	2	6	6	6	5	4	1	5	3	6	6	6
4	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5
6	5	5	4	5	6	4	5	1	6	5	5	6	4
6	4	6	1	3	6	6	6	1	6	1	2	5	4
4	4	2	2	4	4	3	3	5	3	5	3	4	3
4	5	6	5	6	5	3	3	1	3	6	6	3	4
4	4	2	5	6	6	3	2	3	3	3	5	3	2
2	6	2	5	5	4	3	3	5	3	5	3	5	3

6	6	6	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	6
4	4	6	6	6	6	5	3	1	4	3	1	6	6
4	5	4	4	5	4	3	4	2	5	3	4	4	4
2	6	5	6	4	4	1	2	3	4	6	4	6	2
2	5	6	4	3	4	5	3	3	2	2	3	6	5
4	2	4	5	4	6	3	3	3	2	2	4	5	5
4	5	6	5	6	6	5	4	6	3	4	3	2	6
1	6	2	6	4	2	3	3	1	2	6	5	5	1
6	4	6	5	5	5	3	5	1	5	4	5	4	4
5	3	6	3	6	6	3	6	1	4	4	5	3	1
5	2	6	4	5	3	4	3	5	2	2	3	5	4
6	6	6	5	4	6	3	6	6	5	5	4	6	2
4	4	6	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	3
5	6	6	6	6	6	1	4	1	4	6	6	4	1
6	6	6	5	6	5	2	4	1	4	5	5	5	5
5	6	3	5	5	5	3	3	2	2	6	3	5	2
6	6	6	4	6	6	1	3	6	4	6	5	6	1
2	4	3	5	5	2	5	5	1	2	2	5	5	2
5	4	5	5	6	4	3	3	3	4	4	5	6	3
6	5	6	6	2	3	5	4	1	6	6	3	6	2
6	5	6	6	4	6	5	3	1	4	4	2	3	4
3	3	6	5	5	5	2	2	1	1	2	6	6	3
2	2	6	4	4	5	5	4	2	6	3	3	6	6
6	6	6	4	5	6	1	3	5	3	6	6	4	2
5	3	6	5	5	5	2	5	6	3	5	5	6	6
1	6	6	2	5	6	1	1	1	1	6	6	4	2
6	5	2	3	5	5	1	3	1	3	5	5	4	2
5	5	1	5	4	5	4	2	1	2	5	5	4	4
5	6	6	5	5	5	3	2	2	2	6	6	4	5
5	6	5	4	5	5	1	3	1	1	6	6	6	1
6	3	6	6	6	3	2	3	1	1	1	5	5	2
5	6	6	4	6	6	4	2	1	5	2	5	4	5

5	5	4	5	5	4	3	5	3	4	4	3	5	5
1	6	5	5	6	6	1	2	3	1	6	6	3	3
1	6	3	4	5	5	3	3	2	4	6	5	4	3
5	6	5	6	4	5	3	5	4	6	6	6	6	3
1	6	1	6	5	6	6	6	5	6	4	2	6	6
1	6	5	6	6	6	6	4	1	4	4	3	5	5
5	5	5	5	3	6	4	4	5	4	5	3	6	5
5	4	4	4	5	6	4	4	3	4	4	5	5	4
3	6	3	6	6	4	4	3	1	4	6	6	4	4
6	6	6	3	5	6	3	4	3	5	4	4	6	4
2	6	6	3	6	6	6	6	6	5	2	1	6	6
5	5	6	2	6	6	4	3	1	4	2	5	4	2
5	5	5	5	5	3	5	3	2	4	5	5	3	4
5	6	5	6	4	6	3	5	1	5	6	5	6	5
6	6	4	5	5	6	3	1	6	1	6	6	6	2
4	1	4	5	6	6	6	5	1	4	2	2	5	5
1	3	1	3	5	6	4	4	1	3	1	1	6	4
5	5	6	2	5	6	2	5	1	5	5	2	5	6
5	6	6	4	6	6	2	4	6	2	6	4	6	5
4	3	2	4	2	5	4	3	1	3	5	6	2	2
4	6	5	6	6	4	2	4	5	6	3	4	4	2
6	3	6	2	3	6	4	4	2	3	4	4	4	4
6	6	6	5	6	6	5	4	1	3	1	4	4	4
4	4	5	6	6	6	2	4	2	3	2	3	5	2
1	4	1	5	3	3	4	4	6	4	4	5	6	5
4	6	5	5	5	5	3	2	2	2	5	5	5	2
5	5	6	6	6	6	4	5	2	2	5	5	5	3
4	5	3	4	5	5	5	4	1	3	4	3	6	6
1	6	3	4	5	6	6	3	2	2	3	4	6	6
1	6	2	6	5	4	4	1	1	2	5	5	6	5
3	6	6	6	6	6	1	2	4	2	6	4	3	3
6	4	5	5	6	6	2	3	6	4	3	6	6	4

1	6	5	4	5	6	2	4	5	3	6	5	5	2
3	6	6	5	5	4	5	5	2	6	6	4	5	3
4	6	6	3	6	6	1	2	3	1	6	6	5	6
4	5	5	5	5	5	2	1	4	1	5	6	2	2
1	4	2	5	2	6	6	2	5	1	2	5	4	4
4	6	1	6	6	6	2	2	6	1	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	3	3	6	6
6	6	1	6	3	6	6	5	1	3	6	6	6	6
6	6	5	4	6	6	1	2	4	3	1	3	6	4
5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6
3	3	6	3	6	2	4	2	1	2	4	5	2	6
6	6	6	5	4	4	3	4	3	5	6	6	5	3
3	6	6	6	5	6	4	5	2	6	5	5	5	6
1	6	5	4	6	6	1	2	5	2	2	5	4	6
2	6	3	4	3	4	2	2	2	3	5	4	5	2
4	6	5	5	6	5	2	5	5	5	3	5	6	5
5	2	5	4	5	3	4	4	1	5	3	3	5	2
4	6	5	6	2	5	3	4	2	4	6	6	6	3
6	4	6	4	6	5	3	6	1	4	4	4	6	6
4	6	6	6	6	6	4	2	6	3	3	3	6	6
5	5	6	5	5	4	2	4	2	5	3	1	6	6
6	6	6	4	5	5	2	4	5	3	6	5	5	4
6	2	6	5	6	4	1	5	6	1	4	6	4	3
5	4	6	5	6	6	4	4	2	4	3	4	6	6
6	5	6	5	4	5	4	5	1	6	3	2	6	3
1	6	1	5	5	3	2	3	1	3	6	5	5	2
4	5	5	4	4	5	3	4	2	5	5	5	3	5
6	2	6	4	6	3	2	2	1	2	5	6	1	4
3	6	4	6	4	5	4	6	1	5	6	3	6	5
3	4	6	3	6	6	4	3	3	1	1	4	6	6
6	6	6	6	6	6	2	2	5	1	5	6	6	5
2	6	5	4	4	4	3	4	1	4	4	3	6	4

5	5	5	6	5	6	6	1	5	1	2	2	6	2
6	6	6	5	6	6	5	6	4	5	4	3	6	5
4	5	6	5	2	5	5	5	1	1	6	6	4	3
5	6	6	6	5	4	3	5	2	2	5	3	5	2
3	6	1	5	6	5	1	3	1	3	6	6	3	2
2	4	3	5	5	5	4	3	4	3	3	3	5	4
3	3	4	4	4	4	2	3	1	4	3	5	4	3
4	5	4	2	3	5	3	3	4	3	3	5	4	3
5	6	6	6	4	4	3	4	1	6	6	6	3	5
5	2	1	3	4	1	1	3	6	3	6	5	6	6
4	6	3	5	6	5	1	2	1	1	4	5	6	4
5	6	5	6	6	6	2	4	5	2	6	5	4	4
4	5	6	6	6	6	1	4	1	4	4	5	6	3
4	6	6	6	4	6	5	5	6	5	3	5	6	6
2	3	5	4	3	2	4	4	1	4	4	5	5	4
5	5	3	4	5	5	2	4	2	4	2	6	6	5
5	6	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	6	6
4	5	6	5	5	5	4	4	2	5	3	5	5	6
3	6	6	5	4	6	4	4	6	3	3	4	6	6
4	4	4	5	6	6	3	6	6	4	4	3	6	1
4	6	6	5	4	5	2	5	6	3	6	6	6	2
4	6	6	4	5	4	4	3	1	2	3	4	4	4
5	6	6	5	5	5	4	2	6	5	3	1	6	4
5	6	6	4	2	4	2	5	4	4	5	4	6	3
5	4	6	3	5	6	3	4	1	4	3	5	3	3

Zufrieden_Arbeitsaufgaben	Zufrieden_Rahmenbedingungen	Zufriedenheit>Weiterentwicklung	Zufrieden_Führungskraft	Zufrieden_Kollegen
5	6	3	2	6
5	5	4	5	3
5	5	5	6	6
3	5	5	5	5
3	5	3	3	6
3	2	4	2	6
5	5	6	5	5
6	5	6	5	5
7	7	5	7	7
5	5	5	6	6
6	7	5	7	5
6	5	3	5	7
5	5	4	6	5
6	7	5	5	6
6	7	5	7	6
5	5	5	4	5
5	5	6	5	7
5	3	4	5	5
6	5	5	6	6
4	5	4	5	2
3	5	2	6	5
6	5	5	4	4
5	5	5	5	6
5	5	3	3	6
5	5	4	6	7
5	6	5	4	5
4	5	5	4	4
5	3	4	6	5

4
5
4
6
4
6
5
5
2
6
6
6
6
5
5
5
6
5
6
5
5
5
5
6
6
3
5
5
5
4
3
5

5
3
4
5
2
6
5
5
3
7
5
6
6
5
5
6
5
5
6
2
5
3
5
5
4
3
5
5
5
2
3
5

4
5
4
5
6
5
4
6
3
6
4
6
3
5
3
4
4
5
6
3
4
5
5
5
2
4

4
2
2
6
2
7
5
5
5
6
6
6
5
4
5
6
5
7
2
5
4
6
6
5
2
5
3
5
3
5

6
5
4
6
5
6
5
4
6
6
5
6
6
6
5
6
6
7
6
2
6
3
5
7
5
3
6
7
4
6
3
6

5
3
4
6
3
3
6
5
5
4
2
6
3
5
5
5
5
5
5
5
5
5
6
6
5
6
5
6
5
6
5
6
5
6

4
3
2
2
6
1
3
6
4
5
7
3
4
6
6
5
5
6
2
6
6
6
7
5
4
6
6
5
6
6
4
6
5
6
6

4
3
4
6
5
2
4
6
3
4
2
5
3
3
5
4
6
6
4
6
3
5
6
4
6
6
5
6
5
6
5
6
6

4
3
3
3
7
1
4
6
2
5
1
1
3
6
5
5
3
5
3
6
6
5
6
6
3
6
2
7
5
7
6
3

5
3
4
6
6
5
6
6
4
4
7
3
5
4
4
5
3
6
5
7
6
6
6
5
7
5
7
5
3
4
6

5
5
5
6
3
6
1
6
6
3
5
5
5
5
6
6
6
5
4
4
6
4
2
6
6
5
6
4
4
4
1
5
5
3
6

5
5
6
6
3
5
6
5
6
5
3
5
5
2
4
5
6
5
5
3
4
6
3
5
4
3
3
5

5
5
5
3
2
5
2
5
6
3
3
5
3
3
5
4
6
6
6
3
2
6
4
5
5
4
5
2
5
3
5
6

6
4
5
5
3
4
6
5
7
5
5
5
4
4
4
6
6
6
5
3
3
6
4
3
3
5
3
2
4
2
5

6
6
6
3
6
1
7
5
6
5
6
5
4
4
6
5
6
6
5
3
7
5
2
6
3
5
5
5
5
5

7
5
3
6
5
7
2
3
5
6
6
5
2
5
5
6
4
4
5
2
5
6
5
6
5
5
5
5
6
5
6
5
2
5

7
5
4
1
3
6
2
3
5
6
6
5
1
5
5
6
4
4
2
3
7
1
6
3
5
3
6
3
6
5
2
5

6
4
4
6
5
4
3
4
4
5
4
5
5
4
3
3
5
6
5
4
6
3
4
4
4
4
4
4

5
5
2
1
2
6
5
5
6
6
5
1
6
5
6
4
5
1
5
5
6
5
6
5
6
5
2
5

5
5
6
4
3
6
6
4
5
6
5
1
6
5
6
5
5
3
6
1
5
6
6
4
5
6
6
4
2
5

4
5
6
5
5
5
5
6
5
6
5
3
2
6
5
3
5
5
5
2
5
6
6
5
5
5
5
5
6
5
4
6
4
4
6

1
6
5
4
4
6
5
6
5
6
3
5
2
6
6
5
3
5
3
2
3
4
2
5
2
2
1
6
3
2
5
5
5

4
6
3
5
4
3
5
4
5
6
6
4
4
5
5
3
4
4
5
4
4
4
4
5
6
4

1
6
5
2
3
7
6
6
4
6
5
5
2
7
5
4
5
6
4
5
3
1
5
2
7
2
4
6
6
7
7
7

5
5
6
7
5
7
4
6
5
6
5
5
1
6
7
5
5
4
5
3
6
3
6
5
7
2
5
6
6
7
5
6

4
6
5
4
5
6
2
2
6
6
5
5
6
3
4
5
5
5
5
7
3
6
4
5
6
6
6
5
5
3
4
6

2
6
3
2
5
3
2
2
2
5
5
5
6
1
4
3
4
2
5
4
3
6
4
4
1
5
5
6
7
5
5
2
6

4
4
4
5
3
5
5
5
4
4
3
4
4
5
3
6
3
5
4
4
4
4
4
3
6
5
4
3
5
4

1
6
3
6
4
5
2
2
5
4
6
5
7
5
4
3
6
6
2
5
7
4
4
3
1
6
5
4
5
6
2
3
6

5
6
6
6
5
3
5
5
6
6
6
6
6
6
5
5
3
5
5
7
3
6
5
2
5
6
6
5
6
5

6
4
6
5
5
5
5
5
5
6
6
6
6
6
5
6
5
4
4
5
5
2
6
4
3
3
5
3
3
5
5
5
6
5

5
3
5
3
5
4
3
2
5
6
6
6
3
6
5
6
4
3
3
5
1
1
5
5
3
6
1
3
5
5
5
6
5

5
4
5
5
4
3
3
5
3
4
4
4
3
5
5
4
4
5
4
3
6
4
5
4
6

6
5
6
5
5
4
1
2
5
5
6
7
5
6
3
3
5
5
7
3
3
5
2
4
5
5
1
6
2

5
5
6
5
5
2
6
5
5
5
6
3
5
6
4
4
6
5
5
5
1
5
7
5
4
6
5

6
4
5
6
6
6
3
5
6
6
7
4
5
5
3
6
6
7
2
5
6
4
6
7
5
5
5
5
7
5
3
5
5

6
4
5
6
6
6
1
4
6
6
7
2
5
4
6
6
6
5
5
3
5
4
6
5
5
5
4
7
3
2
6
6

5
5
3
6
5
6
4
4
6
6
6
6
5
5
4
5
3
6
4
4
5
3
3
5
4
4
5
6
4
4
5

6
1
5
7
4
7
2
5
6
3
7
3
5
3
5
6
3
5
5
3
6
5
4
5
4
6
2
1
7
4

5
4
5
5
6
6
5
6
6
7
4
4
5
7
4
4
2
6
5
4
6
6
4
4
6
7
4
4
7
5

6
7
3
4
6
6
6
5
5
6
5
5
6
2
5
6
4
5
5
2
3
6
4
4
5
6
4
5
4
6
5
6
5

6
7
3
4
5
4
6
2
3
5
5
5
6
4
3
6
3
6
2
6
3
6
4
5
5
4
5
3
3
5
6
4

4
4
4
4
4
5
4
3
4
4
6
5
5
3
5
3
2
5
3
5
4
6
5
4
4
3
4
4
4
5

7
7
3
4
5
2
4
4
5
5
5
7
6
4
6
4
4
2
2
6
4
5
2
3
3
5
3
4
7
3

6
6
6
4
6
6
6
1
5
5
5
5
7
5
4
5
4
6
6
3
5
6
5
6
6
5
6
5
6
5
5
6

5
5
5
5
3
5
6
6
5
5
4
5
7
6
6
3
5
6
7
6
6
6
6
5
4
5

3
4
5
3
3
5
5
5
7
4
2
5
7
6
5
3
5
3
6
6
6
6
6
6
3
6

5
5
4
3
3
4
4
4
4
5
5
4
4
5
4
5
4
4
4
3
5
4
5

5
4
6
5
2
4
4
3
4
5
2
5
7
6
6
1
5
3
6
7
6
7
4
5
5

6
5
4
4
4
5
6
3
7
5
6
6
4
3
5
5
7
6
4
6
6
6
5
5

Zufrieden_Arbeitgeber	Kunden	Zufrieden_Kunden	Führungsposition	Zufrieden_Mitarbeiter
-----------------------	--------	------------------	------------------	-----------------------

5	1	6	1	5
4	2	0	2	0
4	2	0	2	0
5	2	0	1	5
4	1	4	2	0
3	1	5	2	0
5	2	5	2	5
4	1	5	2	5
6	1	7	2	0
5	2	0	2	0
6	2	0	2	0
6	1	6	2	0
4	1	5	2	0
6	1	6	2	6
5	1	6	2	0
4	1	5	2	0
5	2	4	2	6
5	2	0	2	0
5	1	5	2	0
6	1	4	2	0
3	2	0	2	0
5	1	6	1	5
4	1	5	2	0
2	1	5	2	0
5	1	6	2	0
5	2	4	2	4
2	1	4	2	4
3	1	3	2	0

3	1	6	2	0
3	2	0	1	5
4	1	5	2	4
5	1	4	1	4
3	1	5	1	6
6	2	0	2	0
5	1	5	2	0
5	2	0	1	6
5	2	0	2	0
6	1	2	1	2
5	2	0	2	0
6	1	5	2	0
6	2	0	2	0
6	1	5	2	0
5	2	0	2	0
5	1	5	1	5
5	1	5	1	6
6	2	0	2	0
5	1	5	2	0
1	1	5	1	6
6	1	6	2	0
3	1	5	2	0
6	2	0	2	0
5	2	4	2	6
5	2	0	2	0
5	1	5	2	0
5	1	5	2	0
6	1	5	2	7
3	1	5	2	4
2	1	1	1	6
3	2	4	2	4
4	1	5	2	0

5	2	4	2	5
3	2	0	2	0
5	1	3	2	6
5	1	2	2	0
5	2	0	2	0
1	1	6	2	0
5	2	0	2	0
6	2	0	2	0
4	1	5	1	3
5	1	5	2	0
1	1	5	2	7
3	1	1	2	4
2	1	3	2	0
5	2	0	2	0
5	2	0	2	0
5	1	5	2	4
5	1	4	2	0
6	1	6	1	6
2	2	0	2	0
6	1	3	2	0
5	2	0	2	0
6	2	6	2	6
4	2	0	2	0
5	1	3	2	4
4	2	0	2	0
6	1	6	2	0
4	1	7	2	5
6	2	0	2	0
6	2	0	2	5
5	1	5	2	0
5	1	3	2	0
5	1	4	1	7

6	1	5	2	0
4	1	7	2	6
6	2	0	2	0
4	1	6	2	4
5	1	4	2	4
6	1	6	2	0
6	1	7	2	0
7	1	6	2	0
5	1	5	1	5
4	2	4	2	4
5	2	0	2	0
5	1	4	2	0
5	1	4	2	0
3	1	5	2	0
4	1	5	1	4
5	1	5	2	0
6	2	0	2	0
4	1	6	2	0
5	2	0	2	0
5	2	0	2	0
6	2	0	2	0
5	2	0	2	0
6	1	6	2	6
4	1	6	2	0
5	2	0	2	0
3	2	3	2	3
6	2	0	2	5
2	1	3	2	0
5	1	5	2	0
5	2	0	2	0
3	1	4	1	5
5	1	6	2	5

5	2	0	1	6
5	1	5	2	0
5	2	0	2	0
1	1	7	2	0
2	1	6	2	0
5	1	5	2	0
3	1	4	2	4
5	1	7	2	5
5	1	5	2	0
6	1	6	2	0
7	1	2	2	0
5	1	5	1	5
3	1	5	2	0
5	1	3	2	0
5	1	5	2	0
5	1	6	2	0
5	2	4	1	3
5	1	6	2	0
1	1	5	1	3
4	1	6	1	3
5	1	5	2	0
6	1	6	2	0
5	2	0	2	0
3	1	4	2	0
5	2	0	2	0
5	1	3	1	5
6	2	0	2	5
4	1	5	2	0
6	1	5	1	6
5	1	4	2	4
3	2	0	2	0
5	1	5	2	0

5	1	5	1	6
6	2	0	2	0
6	1	3	2	0
4	2	0	2	0
7	2	0	2	0
5	2	0	2	0
4	1	5	2	0
6	1	5	2	0
5	2	0	2	0
5	1	2	2	0
3	1	4	2	0
1	2	0	2	0
5	2	0	2	0
5	2	0	2	0
5	1	4	2	6
4	2	0	1	5
6	2	4	2	0
5	1	4	1	5
5	1	4	2	0
3	2	0	2	0
5	1	4	2	0
5	1	5	2	0
4	1	4	2	0
5	1	5	2	0
5	1	6	2	0
5	2	4	2	4
6	1	4	2	0
4	1	5	1	5
4	2	0	2	0
5	2	0	2	5
7	1	5	2	5
3	1	5	1	5

4	1	5	2	0
5	2	4	2	4
6	1	5	2	0
5	1	6	2	0
4	1	5	1	5
7	1	6	2	0
5	2	0	1	5
6	1	6	2	0
5	1	5	2	0
6	2	0	2	0
5	1	5	2	0
5	2	0	2	0
6	1	5	2	0
6	2	0	2	0
6	1	4	2	7
4	2	4	2	0
5	1	5	2	5
3	1	6	2	0
4	1	3	2	0
2	2	4	2	5
5	1	7	2	0
1	1	6	1	3
5	2	0	2	0
2	2	0	2	0
2	1	6	2	0
2	1	5	1	4
5	1	6	2	0
6	2	0	2	0
3	1	4	2	0
7	1	6	2	7
5	1	5	1	5
7	2	0	1	6

3	2	0	2	0
6	1	5	2	0
4	1	6	2	0
5	1	5	1	4
6	1	6	2	0
4	2	0	1	5
4	1	5	1	4
3	1	4	2	0
3	2	0	2	0
5	1	5	1	5
5	2	4	2	4
3	1	6	1	5
6	1	6	1	5
5	2	0	2	0
4	1	5	2	4
2	1	5	2	0
5	1	5	1	4
4	2	0	2	0
5	1	5	1	5
6	2	0	2	0
3	1	5	1	3
6	1	6	1	6
3	1	4	2	4
4	1	3	2	0
6	1	5	2	0
6	1	6	2	0
6	1	5	1	6
6	1	2	2	4
5	1	5	2	0
5	2	0	2	5
3	1	4	2	0
6	2	4	2	5

4	2	0	2	0
3	2	0	2	0
6	2	0	2	6
5	2	0	2	0
5	1	5	2	0
5	1	3	1	4
3	1	4	2	0
2	2	4	2	4
5	2	4	2	4
6	2	0	2	0
6	1	6	2	5
6	1	6	2	0
4	1	5	1	3
6	1	5	2	4
5	2	0	2	0
6	1	6	2	6
4	1	6	1	4
3	1	5	2	0
5	1	5	2	5
4	2	0	2	0
5	1	5	2	5
5	2	0	2	0
5	2	0	2	0
3	2	0	2	0
7	1	6	1	5
3	2	4	1	2
5	1	4	2	5
6	1	5	2	0
5	1	5	2	5
2	1	6	1	4
6	1	5	2	6
5	1	4	2	0

6	1	5	2	0
4	1	4	1	2
5	1	5	2	0
5	1	5	2	0
4	1	7	1	6
5	2	0	1	6
4	1	6	2	0
5	1	5	2	0
4	2	0	1	6
6	1	2	2	0
7	1	5	2	0
4	1	4	2	0
4	1	5	1	4
5	1	5	2	0
6	2	4	1	5
6	2	4	2	4
5	1	4	1	3
5	1	5	2	0
5	1	5	1	2
5	1	5	1	6
5	2	4	1	4
4	1	5	1	3
6	1	5	1	5
5	1	5	2	0
4	1	5	2	0
5	2	0	2	0
3	1	4	2	0
5	1	5	2	7
5	1	4	2	0
3	2	0	2	0
7	2	0	2	0
6	2	0	2	0

6	2	5	2	0
7	2	0	1	6
5	2	0	2	6
4	2	4	2	4
4	1	5	1	6
4	1	7	2	5
6	1	6	1	6
4	1	3	2	0
5	1	5	1	5
5	1	4	1	5
5	2	0	1	5
5	1	5	2	0
7	1	2	1	1
5	1	4	2	4
4	1	6	2	0
6	1	6	1	5
4	1	6	1	4
5	2	0	2	0
3	2	0	2	0
1	1	4	2	0
5	2	0	2	0
6	1	5	1	5
3	1	4	2	0
5	1	5	2	5
5	1	6	1	6
4	1	3	2	5
4	1	5	2	0
5	1	5	1	5
3	2	0	2	0
5	1	4	2	5
6	1	5	1	6
4	2	0	2	0

6	1	2	2	0
4	1	5	2	0
4	1	5	2	0
4	2	0	2	0
3	2	0	2	4
4	1	5	2	4
6	1	5	2	0
5	1	5	2	0
7	1	5	2	0
5	1	5	1	5
3	1	4	2	0
5	1	5	2	0
7	1	6	2	0
6	1	6	1	6
4	1	5	1	6
1	1	5	2	0
5	1	5	1	5
7	1	5	2	0
5	1	6	2	0
6	1	4	2	6
5	1	4	1	4
5	2	0	2	0
4	1	2	1	6
2	1	5	2	0
3	1	6	2	5

Tabelle 2*Geschlechterverteilung ADHS/ADS/Tendenz-Gruppe*

Geschlecht	<i>n</i>	Prozentualer Anteil
Frauen	186	83,78%
Männer	33	14,86%
Divers	3	1,35%
Gesamt	222	100,00%

Anmerkung. Aus dem gesamt Datensatz $N = 373$ **Tabelle 2***Verteilung der ADHS-Gruppe*

Gruppe	Kriterien	<i>n</i>
ADHS	Diagnose 1 = ADHS Diagnose 2 = ADS TendenzADHS = 1	222
kein ADHS	Diagnose = 3 (Keine) TendenzADHS = 12	151
Gesamt		$N = 373$

Tabelle 4

Einteilung Berufe in sozial und nicht-sozial

Soziale Berufe	nicht soziale Berufe
Schulbegleitung	Consultant
Heilerziehungspfleger	Projektportfoliomanager
Beraterin psychosoziale Beratung	Informationsstelle
Schwimmtrainerin	Mediengestalter
Werkstudent in Suchtklinik	MTA
dualer Student Logopädie	Redakteurin
Hebamme	Referentin
Gesundheits- und Krankenpflegerin	Geschäftsführerin / CEO
SPA	Führungskräfteentwicklung
Hilfskraft im DAF Unterricht	HR Assistant
Vertretungslehrer	Servicekraft
Lehrerin	IT Support
Grundschullehrerin	Sekretärin
Erzieherin	Chemielaborantin
Erzieherin	Containmentscout
Erzieherin	Teamassistenz
Gruppenleitung Ganztagsbetreuung	Direktvertriebler
Nachhilfelehrerin	Pharmazeutisch technische Assistentin
Ergotherapeut	Verkäuferin
Lehrerin	Studentische Hilfskraft für ein Projekt
Kinderbetreuung	VZ Angestellte im öffentlichen Dienst
Erzieherin Förderschule	Öffentlicher Dienst
Pflegefachfrau	Bibliotheksaushilfe
Schulbegleitung	Studentische Hilfskraft
Altenpflegerin	Projekt Management
Ernährungsberaterin	Innovationsmanagerin
Projektkoordinatorin Soziale Arbeit	Kaufmännischer Angestellter
Erwachsenenbildung	Leitung Fortbildungsinstitut

Sozialpädagogin
Pflege
Erzieherin
Pädagogische Fachkraft im Unterricht
Kinderpfleger/Integrationskraft in einer Kita
Staatlich anerkannte Erzieherin
Sozialarbeiterin
Altenpflege
Heilerziehungspflegerin
Krankenschwester
Ergotherapeutin
Gewerkschaftssekretärin
Sozialpädagogin im Jugendamt
Sozialarbeiterin
Sonderschullehrerin in Förderschule
Arbeitsassistenz einer blinden
Schulbegleitung
Krankenpfleger
Erzieher
Lehrerin
Bilanzbuchhalterin
Lehrerin
Bildungsreferentin
Sozialpädagogin
Nachhilfelehrer
Heilerziehungspflegerin
Erzieher
Sozialarbeiter
Berufsschullehrerin
Pädagogische Mitarbeiterin
Lehrerin, Ergotherapeutin
Psychotherapeutin in Ausbildung

Aushilfskraft in der Registratur
Projektleiter
Verkäufer Automobil
Ingenieur
Steuerfachangestellte
Hauswirtschaftskraft
Kommunikationsdesignerin und Verkäuferin
Aushilfsjobs
Consultant
Studienassistentin
Verkäuferin
Junior Marketing Managerin
Junior Vertriebsunterstützer
Consultant
Sachbearbeiter
Babysitter und Verkäufer
Verwaltungsangestellte
Verkäuferin Einzelhandel
Berufsfeuerwehrmann
LKW Fahrer
Projektleiter
Data Scientist
Studentische Hilfskraft
Rechtsanwaltsfachangestellte
Kaufmännische Angestellte
HR Manager
Verkäuferin
Alltagshelferin
Servicekraft Gastronomie
Social Media Content Moderator
Büroassistenz
Werkstudent

Lehrkraft, Mutter
Heilerziehungspflegerin
Tischler/Property Manager bei Privaters
Fachberatung Kita
Selbstständige Hebamme
Staatlich Anerkannte Erzieherin
Lehrerin
Fachbereichsleiterin
Gesundheits- und Krankenpflegerin
Lehrerin
Kordinatorin Amb. Hospizdienst
Stellvertretende Kita Leitung
Erzieherin (Kita)
Fachreferentin
Grundschullehrerin
Logopädin
Lehrerin
Lehrerin Grundschule
Pflegekraft
Lehrerin
Zoofachverkäufer
Gymnasiallehrerin
Erzieherin
Erzieherin
Heilerziehungspflegerin/Autismustherapeutin
Erzieherin
Büchereileitung und Kernzeitbetreuerin
Sozialpädagogin
Lehrerin
Pädagogin
Erzieherin
Lebensberater

Polizistin
Reinzeichner und Projektmanager
Projektmanagerin
Studentische Assistenz
Angestellte im Qualitätsmanagement
Polizeibeamter
Medizinische Kodierfachkraft
Innenarchitektin
Kaufmännische Angestellte im IT Bereich
Payroll Specialist
Einkäufer
Bürofachangestellte
Sachbearbeiterin öffentliche Verwaltung
Teamleitung
Disponent
Informatikerin
Werkstudentin Marktforschung
Verwaltungsangestellte im Seniorenheim
Projektkoordination Kulturförderung
Berater
Biologin im öffentlichen Dienst
Operationstechnische Assistentin
Verkäuferin
Sachbearbeiterin
Softwareentwickler
Controller
Kaufmann für Büromanagement
Onlineredakteurin
IT Projektmanagerin & UX Consultant
Reiseverkehrskauffrau
Vertriebsmitarbeiter
Projektleiter

Gesundheitsmanagerin
Tutor(in) Online-Studiengang
Hausfrau
Erzieherin/Coach
Sozialpädagogin
Trainerin / Übungsleiterin
Funktionsoberärztin
Lehrerin
Pädagogin
Familienhelfer*in
Rehabilitationspädagogin
Spielgruppenleiterin
Studentin und Schulsozialarbeiterin
Erzieherin
Therapeutin
Sonderschullehrerin
Erzieherin
Sozialversicherungsfachangestellte
Physiotherapeutin
Lehrerin
Gesundheits- und Krankenpflegerin
Grundschullehrerin
Sozialarbeiterin
Dipl. Sozialpädagogin
Schulsekretärin
Diagnostikerin UKE
Psychologin
Arzthelfer*in
Advanced Practice Nurse

Teamleitung Online Marketing
UX Professional
Projektleiterin
Immobilienkauffrau
Freiberuflich Selbstständig
Debitorenbuchhalterin
Verkäuferin
Gewerkschaftssekretärin
Angestellter Büro
Sachbearbeiterin, Prüfdienst
Projektleiter
Selbstständig
Elternberatung/Onlineshop
Sozialversicherungskauffrau
Verwaltungsfachangestellte
Beamtin
Bankkauffrau
Planungsingenieur
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Teamleitung Immobilienverwaltung
Werkstudent
Bürohilfe
Kassiererin
Head of Marketing
Daten Analyst
Projektmanagerin
Professor
Buchhalterin
IT-Beraterin
Sachbearbeiter
Produktionsplanung
Senior-Projektleiter

Einkauf/Produktmanagement
Startup Gründer/Geschäftsführer
Filialleiter
DV-Organisatorin
Personalerin
Servicekraft
Verwaltungsmitarbeiterin
Steuerfachangestellte
Apothekerin
Junior Manager Market Research
People & Culture Manager
ECm/ERP Consultant/Projektmanager
Lehrkraft
Teamleiter Produktentwicklung
Assistentin Betriebswirtin
Unternehmenskundenberaterin
Projektingenieur
Serviceassistentin Krankenhaus
Prozessmanagement / Colormanagement
Wissenschaftliche Hilfskraft
Hiwi Lernzenentrum
Telekommunikationsagentin div Notdienste
Sachbearbeiter Beistandschaften D, gD
Verwaltungsangestellte
Nageldesignerin
Sachbearbeiter
Studiosdienst
Verkäufer im Lebensmitteleinzelhandel
Kriminalbeamtin
Kurskonzepterstellerin
Stadtinspektoranwärterin
Einkäuferin

Freier Landschaftsarchitekt
Personalverwaltung
Abrechnungsmanagerin
Sachbearbeiter im Sozialamt
Arbeitsbereichsleiterin IT
Virologin
Tierärztin
Praxismanagerin
Referentin
Eventmanager
Steuerberaterin
Produkt Managerin
Stellv. Kindergartenleitung
Referentin
Marketingmitarbeiterin
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Facility Managerin
Büro
Mechatroniker
Ingenieur
Backoffice Vertrieb Kundenservice
Referentin
Selbständige und Dozentin
Controllerin
Sachbearbeiterin
Freiberuflerin
Bauingenieur
Vertrieb
Sachbearbeiterin
Buchhalter
Kaufmännischer Mitarbeiter
Verwaltungsangestellte

Projektkoordinatorin Berufsverband
Projektleiterin, Außenwirtschaftsberater
Telefonserviceberaterin
Verwaltungsfachangestellte
Straßenbahnfahrer
Bürokauffrau
Assistentin
Polizistin
Vorstandsvorsitzende
Wissenschaftliche Referentin
Projektmanager
Empfangssekretärin
IT Architekt
Projektleiter
Managerin in einer Softwarefirma
Projektmanagerin
Niederlassungsleiterin
Medizincontroller
Orchestermusikerin
Rechtsanwalt
Personalreferentin
Einkäuferin
Hauswirtschafterin
Personalreferent
Social Media Manager
Bauzeichnerin
Verwaltungsbeamtin
Stammdaten-Managerin
Rezeptionsleitung
Serviceassistentin in einem Krankenhaus
Unternehmerin
Verwaltung

Architekt
Marketingmanagerin
Beamtin gehobener Verwaltungsdienst
Ladeninhaberin, Naturpädagogin
Selbstständig im Online-Einzelhandel
Personalcontrollerin
Verwaltungsbeamtin in einer Kommune
Sachbearbeiterin
Projektmanagerin
Leitung Digitalisierung
Verwaltungsangestellte
Assistenz der Geschäftsleitung in einer
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Tiermedizinische Fachassistentin
Studienrätin
Buchhalterin
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Personalreferentin
Bürokoordination
Personalreferentin
Leitende Angestellte
Freiberufliche Energieberaterin
Kauffrau für Büromanagement
Zimmermeisterin/ Geschäftsführung
Sachbearbeiterin öffentlicher Dienst
Büroangestellte

Anmerkung. Diese Einteilung folgt dem Klassifikationssystemen der deutschen Klassifikation der Berufe (KldB 2010)

Kennst du dein Potenzial?



Im Rahmen meiner Bachelorarbeit untersuche ich die positiven Eigenschaften von Erwachsenen mit ADHS im Berufsleben. Ziel ist es, das Bewusstsein für ihre beruflichen Möglichkeiten und Potenziale zu schärfen und gesellschaftliche Stigmata abzubauen.

TEILNAHMEBEDINGUNGEN:

EIN KURZES ADHS-SCREENING IST

BESTANDTEIL DER UMFRAGE,

ES IST KEINE ADHS-DIAGNOSE NOTWENDIG!!

BERUFSTÄTIG (WERKSTUDENT, VOLLZEIT,
HONORARKRAFT, BABYSITTER...ETC.)

MINDESTENS 18 JAHRE

DIE UMFRAGE DAUERT CA. 10 MINUTEN



[Zur Umfrage](#)



Kennst du dein Potenzial?

Im Rahmen meiner Bachelorarbeit im Studienfach Psychologie möchte ich die positiven Eigenschaften von Erwachsenen mit Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS) im Berufsleben untersuchen. Ziel ist es, das Bewusstsein für ihre beruflichen Möglichkeiten und Potenziale zu schärfen und gesellschaftliche Stigmata abzubauen.

TEILNAHMEBEDINGUNGEN:

EIN KURZES ADHS-SCREENING IST BESTANDTEIL DER UMFRAGE, ES IST KEINE ADHS-DIAGNOSE NOTWENDIG

BERUFSTÄTIG SEIN (WERKSTUDENT, VOLLZEIT, HONORARKRAFT, BABYSITTER ETC.)

TEILNAHME AB 18 JAHRE

DIE UMFRAGE DAUERT 10-15 MINUTEN

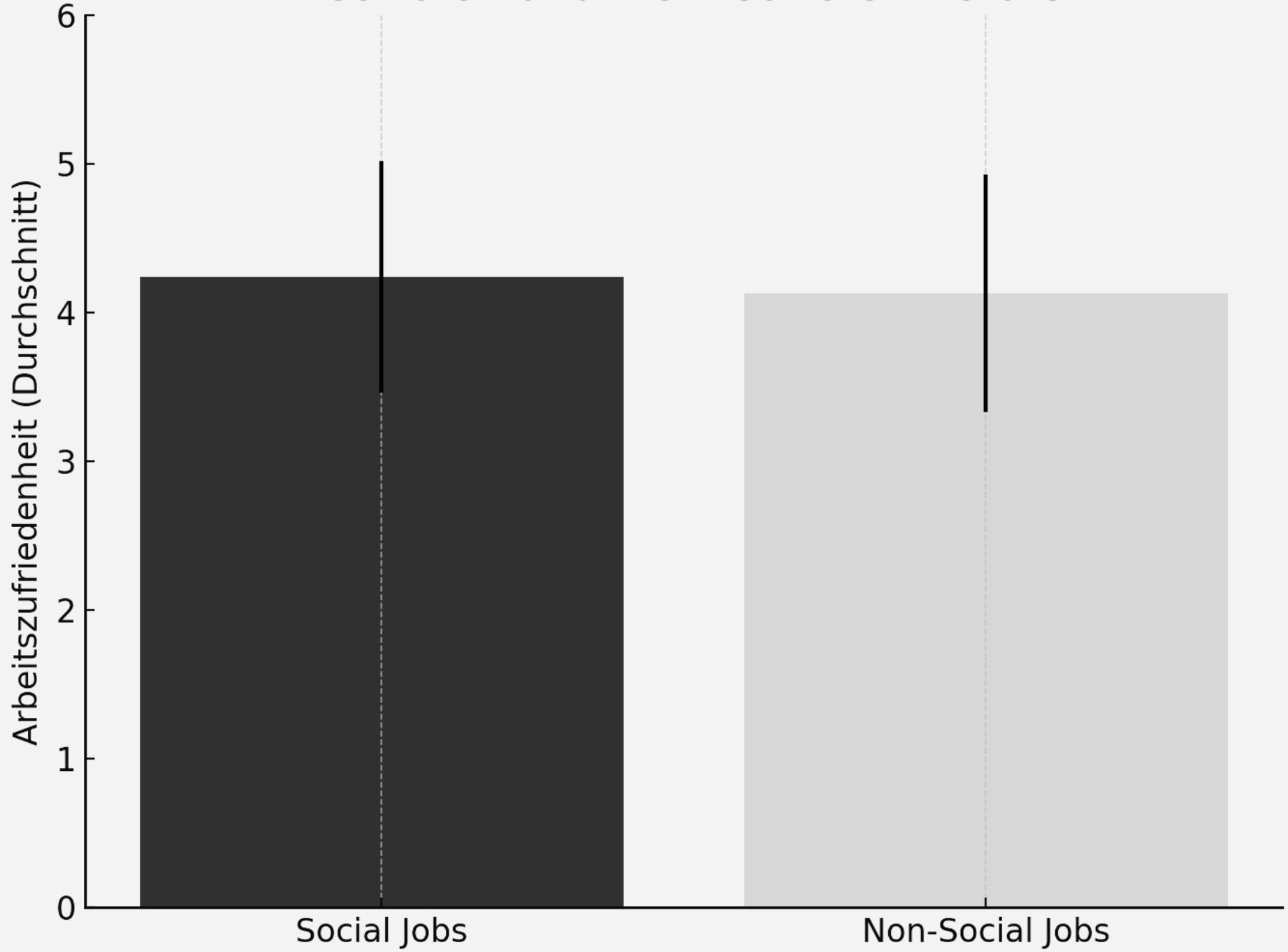
Hier zur Umfrage!



Komplett Anonym



Durchschnittliche Arbeitszufriedenheit von ADHS-betroffenen Personen in sozialen und nicht-sozialen Berufen



Regression: Berufserfahrung vs. Arbeitszufriedenheit

