

Selbstreflexion durch DosiMirror: Auswertungsbeispiele

Kurt-Georg Ciesinger, Benjamin Schimke

DosiMirror ist ein softwaregestütztes System zur individuellen Verfolgung gesundheitsrelevanter Daten, das auch in Kleinbetrieben und bei Einzelanwendern genutzt werden kann. Basis ist ein System von 20 Fragen, das vier Bereiche adressiert: Belastungen (z. B. Arbeitsunterbrechungen), Ressourcen (z. B. Entspannung), Erleben (z. B. Stressempfinden) und körperliche und psychische Beschwerden.

Das Vorgehen bei der Nutzung von DosiMirror in einem Betrieb umfasst folgende Schritte:¹

1. In einem moderierten Dialog werden die 20 (vier mal fünf) Fragen konsensual ausgewählt.
2. Die Beschäftigten füllen DosiMirror über einen Zeitraum von mindestens sechs Wochen täglich aus.
3. Ein Coach der „Schnellen Hilfe“ steht begleitend für vertiefende Auswertungen für jeden Teilnehmer zur Verfügung.
4. Die Daten aller Beschäftigten werden mit Zustimmung der Teilnehmer zusammengeführt und auf Unternehmensebene ausgewertet.
5. Die Ergebnisse auf Betriebsebene werden vorgestellt und in einem partizipativen Prozess in einen Handlungsplan für das Unternehmen überführt.

Nach ca. einer Woche kontinuierlicher Eingabe können die ersten Auswertungen abgerufen werden, sodass der Benutzer sich auch ohne Hilfe eines „Fachmanns“ selbst ein Bild über seine individuelle Belastungssituation und mögliche Gesundheitsauswirkungen machen kann. DosiMirror bietet hierzu eine integrierte automatisierte Auswertungsfunktion an. Die Auswertung erfolgt einerseits auf der Ebene der einzelnen Fragen und andererseits durch Kombination (Korrelation) von verschiedenen Fragen.

Verfolgung einzelner Werte

Die einzelnen erfragten Parameter können im Zeitablauf dargestellt werden und liefern so bereits erste Ergebnisse. Dabei können bestimmte Muster identifiziert und als Basis für die Interpretation und die Entwicklung von Ansatzpunkten für Interventionen herangezogen werden: Sind die Werte konstant negativ? Gibt es Trends (nach oben oder unten)? Gibt es Trendumkehrungen? Gibt es Einzelwerte, die von der Normallinie abweichen? Gibt es wiederkehrende Zyklen (z. B. im Wochenrhythmus)?

Das in Abbildung 1 vorgestellte (reale) Beispiel zeigt hoch differenzierte Dateneingaben für die Frage nach den täglichen Arbeitsunterbrechungen. Die Werte streuen sehr stark, die gesamte Skala wird genutzt.

Erkennbar ist der Wechsel zwischen einzelnen Tagen mit wenigen Störungen und Tagen mit weitaus häufigeren Störungen. Zu fragen ist hier beispielsweise: Welche Art der Störung liegt an den besonders belasteten Tagen vor? Was sind die störenden Einflüsse? Worin sind sie begründet? Diese Fragen können für jeden der als besonders störungsintensiv identifizierten Tage gestellt und beantwortet werden. Hierdurch ergibt sich eine sehr differenzierte „Störungsdiagnose“. Umgekehrt ist zu analysieren, wie die identifizierten störungsfreien Tage verlaufen. Was ist an diesen Tagen anders? Liegt es an Personen oder





Kurt-Georg Ciesinger, Benjamin Schimke

organisatorischen Abläufen? Zudem kann überprüft werden, ob es Wochentage mit besonders hohem Störungspotenzial gibt.

Diese „Kurvendiskussion“ des Verlaufes kann durch den Teilnehmer selbst durchgeführt werden oder aber im Zusammenspiel mit einem Coach, der die entsprechenden Fragen stellt. Ziel ist es, durch eine genaue Analyse der Ursachen Lösungsstrategien und Handlungsoptionen zur Verbesserung zu erarbeiten. Die Berater der „Schnellen Hilfe“ (vgl. den Artikel von Jana Hausmann in diesem Heft) sind dafür geschult, DosiMirror-Anwender entsprechend zu coachen.

Korrelation verschiedener Parameter

Zur Identifikation der Zusammenhänge zwischen den Parametern werden Korrelationen zwischen den Belastungen und Ressourcen auf der einen und Erleben und Gesundheit auf der anderen Seite berechnet. Für die höchsten Korrelationen, d.h. für die stärksten Zusammenhänge, stellt DosiMirror automatisch die Verläufe der Parameter grafisch gegenüber.²

Abbildung 2 zeigt beispielhaft eine deutliche negative Korrelation: Wenn die Arbeitsorganisation gut ist, ist das Stressempfinden gering, wenn sie schlecht ist, ist das Stressempfinden hoch. Die Verläufe der beiden Kurven sind nahezu spiegelbildlich. Der empfundene Stress hängt hier also sehr deutlich von der Arbeitsorganisation ab. Wie die Arbeitsorganisation verbesserbar ist, lässt sich ebenfalls durch die Analyse von DosiMirror ableiten, denn es sind genaue Zeiträume definierbar, in denen die Organisation als gut oder als schlecht empfunden wurde. Recherchiert man, wie die Organisation an „guten“ und an „schlechten“ Tagen gestaltet ist, so kann man unmittelbar stressreduzierende Konzepte ableiten.

Betriebliche Auswertungsmöglichkeiten

Auf Ebene der Betriebe können die Daten der Beschäftigten (selbstverständlich unter strenger Einhaltung von Freiwilligkeit und Datenschutz) zusammengeführt werden. Somit sind die gleichen Auswertungen wie oben beschrieben (Verlaufsdarstellungen und Korrelationen) auch für den Gesamtdatensatz eines Betriebes berechenbar. Dies bietet sich an, wenn es z.B. gemein-

same „Problemlagen“ gibt (wie etwa häufige Arbeitsunterbrechungen). Sind die Belastungsschwerpunkte der Beschäftigten zu heterogen, etwa bei Verkaufs- versus Verwaltungsarbeit, so bietet es sich an, die betriebliche Auswertung für einzelne Betriebseinheiten zu machen – selbstverständlich unter strenger Beachtung des Datenschutzes.

Das Vorgehen von DosiMirror ist einfach und ressourcenschonend und liefert dabei interessante Ergebnisse sowohl auf der individuellen als auch auf der betrieblichen Ebene. Die Eingabe dauert nach einigen „Übungstagen“ nur zwei Minuten am Tag; ein Aufwand, den jeder Betrieb problemlos in die Gesundheit der Beschäftigten investieren kann. In Kombination mit der „Schnellen Hilfe“ stellt DosiMirror ein System dar, das in idealer Weise Verhaltens- und Verhältnisprävention verbindet.

Die Autoren

Benjamin Schimke, M.A., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der gaus gmbh – medien bildung politikberatung.

Kurt-Georg Ciesinger ist Geschäftsführer der gaus gmbh.

1 Nicht jeder Schritt muss durchlaufen werden: So kann auf vorgefertigte Fragebögen zurückgegriffen werden (hierdurch entfällt Schritt 1) und eine Auswertung auf Betriebsebene ist nicht notwendig (so entfallen die Schritte 4 und 5). Auch das Coaching ist selbstverständlich optional.

2 In der grafischen Darstellung werden der Übersichtlichkeit halber geglättete Verläufe dargestellt (gleitendes Mittel über sieben Perioden, d.h. eine Woche). Daher beginnt die Verlaufs-darstellung erst am siebten Tag der Zeitreihe.

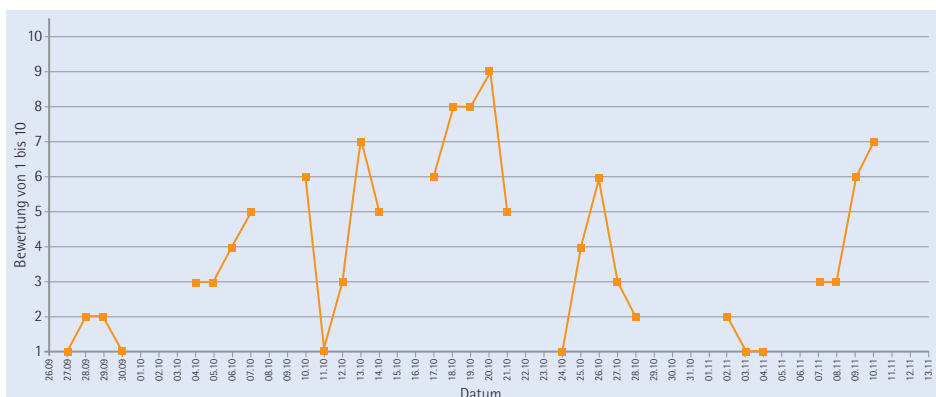


Abb. 1: Verlaufs-darstellung zu den Arbeitsunterbrechungen. Frage: Wie oft wurden Sie heute in Ihrer Arbeit unterbrochen? Skala: 1 (sehr selten) bis 10 (sehr oft). Fehlende Werte an arbeitsfreien Tagen.

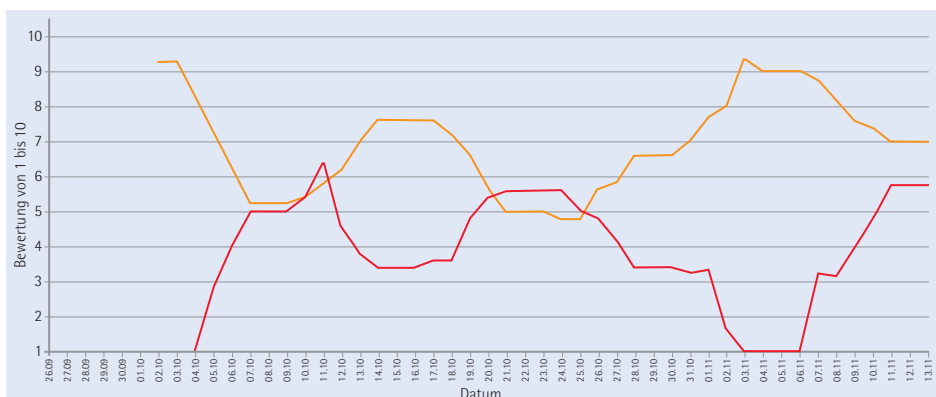


Abb. 2: Zusammenhang zwischen Arbeitsorganisation und Stressempfinden, Siebentages-Durchschnitt (r=-.516)