

Stressmonitoring als Verhältnisprävention

Organisationsberatung auf der Basis von DosiMirror

Kurt-Georg Ciesinger, Benjamin Schimke

DosiMirror ist im ersten Schritt ein Instrument des individuellen Stressmonitorings: Mit der Smartphone-App kann jeder Interessierte seine Belastungen, Ressourcen und sein Befinden „aufzeichnen“ und automatisiert auswerten lassen. Zur Unterstützung des Einzelnen stehen ausgebildete Coaches zur Verfügung, die dabei helfen, die Ergebnisse zu interpretieren und einen individuellen Gesundheitsplan zu entwickeln.

DosiMirror kann aber auch auf betrieblicher Ebene eingesetzt werden, wenn ein ausreichend großer Teil der Belegschaft teilnimmt. Durch die anonymisierte Auswertung aller Daten wird dann ein Monitoring der Mitarbeiterbelastungen in ihrer Gesamtheit durchgeführt. Ziel ist dabei die Unterstützung des Gesundheitsmanagements im Betrieb.

Die Teilnehmer/-innen müssen dafür ihre Daten für die anonymisierte Auswertung freigeben. Die Auswertung wird durch die Zusammenführung der Datensätze von neutraler Seite vorgenommen. Hierzu ist ein Sendebutton vorgesehen. Mit dem Senden stimmen die Teilnehmer der Auswertung ihrer Daten zu. Im Rahmen dieser Senderoutine ist es möglich, weitere Informationen abzufragen, die für die Interpretation der Daten wichtig sind: Geschlecht, Alter, Standort, Abteilung etc. Auch diese Angabe ist selbstverständlich freiwillig. Das Unternehmen erhält die Basis-Datensätze nicht.

Die Auswertung der Längsschnittdaten aller Teilnehmer bietet eine Fülle von Auswertungsoptionen, die selbstverständlich im Vorfeld von der Betriebsleitung und der Beschäftigtenvertretung vereinbart werden müssen. Folgende einfache Auswertungen sind in einem ersten Schritt möglich:

- æ Beteiligungsquoten über den Zeitablauf,
- æ Verläufe der Belastungs- und Ressourcenindikatoren über alle Befragten,
- æ Zusammenhänge zwischen den Belastungen und Stress, Zufriedenheit, Schmerzen und Erschöpfung.

Diese Auswertungen entsprechen im Prinzip den Auswertungen der DosiMirror-App. Nur sind sie diesmal bezogen auf die gesamte Beleg-

schaft. Abbildung 1 zeigt in einer beispielhaften Kurve, dass Zeitdruck und Stressempfinden fast identisch verlaufen. Nahezu immer, wenn der Zeitdruck hoch ist, ist der Stress auch hoch. Sinkt der Zeitdruck, nimmt auch der Stress ab.

In einem zweiten Schritt können die Auswertungen auf Teilgruppen bezogen werden. So lassen sich Auswertungen nach Alter, Geschlecht, Abteilungen, Standorten etc. durchführen. Voraussetzung hierfür ist selbstverständlich, dass entsprechende Zusatzdaten erhoben wurden und die Teilgruppen eine hinsichtlich des Datenschutzes zulässige Größe haben, damit eine Rückführung auf einzelne Personen nicht möglich ist.

So kann überprüft werden, ob es beispielsweise „Hochrisikogruppen“ im Betrieb gibt oder ob sich die Belastungen an Standorten oder in Abteilungen signifikant unterscheiden.

Der dritte und interessanteste Schritt sind sog. multivariate Analysen. Sie lassen sich berechnen, weil mit DosiMirror eine Längsschnittuntersuchung über viele Zeitpunkte durchgeführt wird. Mit diesem statistischen Verfahren wird versucht, den Effekt einer einzelnen Variablen (z.B. des Zeitdrucks) zu isolieren. Man kann genau errechnen, welcher Anteil der Varianz einer Ergebnisvariable durch einen einzelnen Parameter erklärt wird, d.h. wie hoch der Einfluss beispielsweise des Zeitdrucks auf die Arbeitszufriedenheit ist, wenn man alle anderen Einflussfaktoren konstant hält.

Konkret kann man also berechnen, welchen Einfluss die einzelnen Belastungsfaktoren und Ressourcen auf die Beschwerden und das Empfinden haben. Dabei werden jeweils zwei Fragen gestellt:

1. Welchen spezifischen Einfluss auf die Ergebnisvariable haben die **unveränderlichen** Faktoren (Geschlecht, Alter, Familienstand, Standort)?
2. Welchen spezifischen Einfluss auf die Ergebnisvariable haben die **täglich veränderlichen** Faktoren (Zeitdruck, Führung, Kollegen etc.)?

Abbildung 2 integriert alle Ergebnisse einer Ergebnisvariable. Im oberen Teil werden die spezifischen Effekte der wichtigsten soziodemografischen Faktoren aufgelistet. Im unteren Teil erfolgt die Darstellung der wichtigsten spezifischen Effekte der täglich erhobenen Belastungen und Ressourcen.

Das Beispiel ist folgendermaßen zu lesen: Stress wird (unter ansonsten gleichen Bedingungen) stärker empfunden von:

- æ Personen unter 50 Jahren (starker Effekt),
- æ Frauen (leichter Effekt),
- æ Unverheirateten (leichter Effekt),
- æ Mitarbeiter/-innen am Standort A (leichter Effekt).

Folgende Faktoren bedingen Stress:

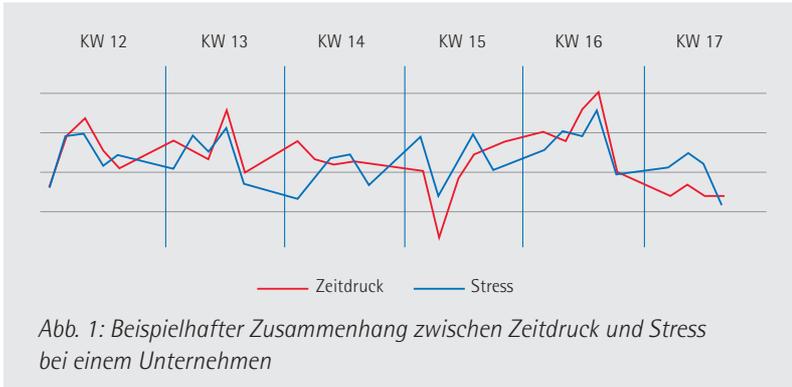
- æ Zeitdruck (sehr starker Effekt),
- æ schlechte Arbeitsorganisation (starker Effekt),
- æ mangelnde Entspannung am Vortag (starker Effekt).

Donnerstags ist der Stress (unter Kontrolle der anderen Merkmale) am höchsten (starker Effekt).

Die Interpretation dieser Auswertungen erfordert zweifellos die Beteiligung eines Spezialisten. Hier stehen die Organisationsberater der Schnellen Hilfe zur Verfügung. Die Ergebnisse sind dann aber geeignet, eine sehr genaue, treffsichere und statistisch abgesicherte Ursachenanalyse für Stress, aber auch Zufriedenheit im Betrieb durchzuführen. Hierzu müssen keine eigenen Daten erhoben werden: Die Zusammenführung der ohnehin vorliegenden Daten des Stressmonitorings über DosiMirror reicht hierfür aus.



Kurt-Georg Ciesinger, Benjamin Schimke



Die Autoren

Kurt-Georg Ciesinger ist Geschäftsführer der gaus gmbh medien bildung politikberatung.

Benjamin Schimke ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Bildungsforschung der Bergischen Universität Wuppertal und wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der gaus gmbh medien bildung politikberatung.

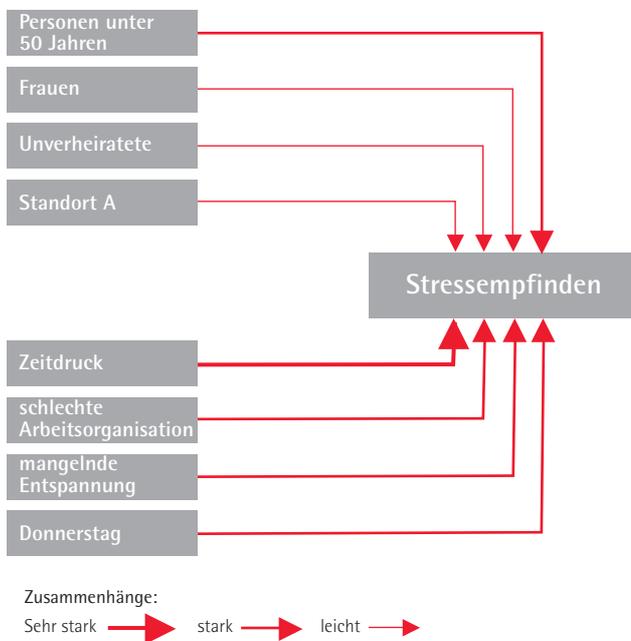


Abb. 2: Ergebnisse der multivariaten Analyse zum Stressempfinden



Stressmonitoring