

Wer, wie, was? Einsatzmöglichkeiten für das Stressmonitoring mit BalanceGuard

Kurt-Georg Ciesinger, Jörg Schlüpmann

Im vorangegangenen Artikel wurde das Prinzip des BalanceGuard-Unterstützungssystems dargestellt: Basierend auf einer Stressmonitoring-Software bewerten die Beschäftigten jeden Tag ihre Belastungen und Ressourcen, ihr Befinden und ihre Beschwerden. Die Software „rechnet aus“, welche spezifischen Bedingungen in Arbeit und Privatleben den individuellen Teilnehmer besonders (positiv oder negativ) beanspruchen. Hieraus können die Probanden bereits viel über ihr individuelles Stresserleben und -verhalten lernen. Das begleitende Unterstützungssystem bietet darüber hinaus Coachings an, in denen die Beschäftigten ihre Ergebnisse mit Experten besprechen können. Auf Unternehmensebene können die Daten aller Teilnehmer anonymisiert zusammgeführt und im Sinne einer „Längsschnitt-Beschäftigtenbefragung“ ausgewertet werden. So werden Verhaltens- und Verhältnisprävention integriert.

Das Gesamtsystem BalanceGuard, bestehend aus Software und Coaching/Beratung wurde zunächst dafür entwickelt, das tägliche Belastungsgeschehen in Unternehmen und bei den einzelnen Beschäftigten zu analysieren, um daraus individuelle wie betriebliche Maßnahmen abzuleiten. Im Zuge der Erprobung kristallisierten sich jedoch weitere Einsatzmöglichkeiten, auch mit anderen Zielgruppen, heraus. Hier kann man die individuelle und betriebliche Anwendung sowie die Nutzung durch Dritte unterscheiden.

Anwendung durch Einzelpersonen

Die Erfahrungen der bisherigen Anwendungen zeigen, dass ein unterschätzter Effekt von BalanceGuard die „Objektivierung der subjektiven Einschätzung“ ist. Menschen sind nicht besonders gut in der Lage, retrospektiv-summativ ihre eigene Belastungssituation abzuschätzen. Wenn man einen Probanden also fragt, wie seine Arbeitsbelastung in den letzten Wochen war, so wird die Beurteilung stark durch Extremereignisse (z. B. besonders starke, aber punktuelle Belastungen) und Recency-Effekte (die letzten Tage werden deutlich stärker gewichtet) verfälscht. BalanceGuard visualisiert die Belastungsverläufe der letzten Wochen und trägt damit zur „Objektivierung“ der eigenen Einschätzung bei. Diese Überprüfung der eigenen Einschätzung ist bei der Ableitung von Handlungsoptionen extrem wichtig.

Durch die Gegenüberstellung der Belastungs- und Beanspruchungsindikatoren gibt BalanceGuard Hinweise auf die individuellen Wirkungs-

mechanismen. Die meisten Beschäftigten leiden bei starkem Zeitdruck oder schwierigen Kunden. Es gibt aber durchaus Probanden, die gerade unter diesen Bedingungen „aufblühen“, weil sie diese z. B. als positive Herausforderung empfinden. Zu erkennen, wie man selbst auf spezifische Situationen reagiert, ist zentral für die Entwicklung eines individuellen Gesundheitsbewusstseins.

Umgekehrt kann BalanceGuard auch dazu dienen, die eigenen Gesundheitsstrategien und -aktivitäten zu evaluieren: Geht es mir tatsächlich besser, wenn ich Sport mache oder mich gesünder ernähre; hat das Selbstmanagement-Training etwas an meinem Zeitdruck und meinem Stressempfinden geändert? In der Regel sollten diese Evaluationen mit Unterstützung eines Experten durchgeführt werden, um vorab sinnvolle Zielgrößen und auch den zeitlichen Erwartungshorizont zu definieren.

In diesem Zuge lernen Probanden die Zusammenhänge ihrer eigenen Gesundheit sehr fundiert und detailliert kennen. Dies muss nicht immer eins-zu-eins mit Ratgeberwissen oder auch arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen übereinstimmen. Jeder Mensch hat seine eigene Persönlichkeit und Biografie, die sich auch im Kontext von Stresserleben und Gesundheitsverhalten auswirken. Die Diskussion dieser Erfahrungen mit einem ausgebildeten Coach, wie sie durch BalanceGuard ermöglicht wird, kann dabei außerordentlich hilfreich für die Beschäftigten sein.

Anwendung durch Unternehmen

Die Betriebe können ihren Beschäftigten durch den Einsatz der umfangreichen Angebote des BalanceGuard-Systems wesentliche Unterstützungen anbieten und kommen damit der Fürsorgepflicht z. B. durch die Bereitstellung von Coachingstrukturen nach. Insbesondere aber die Nachverfolgung von Problemstellungen in den Coachings der Beschäftigten durch sog. Reportings (Hausmann, 2017), wenn sich z. B. gleichartige Probleme in Abteilungen oder an Standorten häufen, ist ein wichtiger Ansatzpunkt für verhältnispräventive Maßnahmen. Dies muss selbstverständlich unter sorgfältiger Wahrung der Anonymität und im Rahmen einer betrieblichen Vereinbarung der Interessenvertretungen erfolgen. Die Zusammenschau von betrieblichen Auswertungen der BalanceGuard-Daten (Ciesinger & Schimke, 2018) und den aggregierten Ergebnissen der Coachings ist eine hervorragende Datenbasis für das betriebliche Gesundheitsmanagement, allerdings aufgrund der Datenschutzanforderungen nur in größeren Unternehmen.

Wie auf der individuellen Ebene können auch Betriebe ihre Gesundheitsstrategien und -angebote mit BalanceGuard evaluieren (siehe auch Ciesinger & Siebecke, 2018). Die Maßnahmen und Ziele der BGM-Aktivitäten werden durch die Parameter von BalanceGuard abgebildet und so die Effekte verfolgt. Bei genügend großen Teilnehmerzahlen können durch multivariate Analysen sogar die Effekte der Maßnahmen isoliert werden; im Prinzip kann man so herausfinden, welchen Effekt eine spezifische Schulung auf die Beanspruchungssituation der Teilnehmer hatte.



Kurt-Georg Ciesinger, Jörg Schlüpmann

Die Autoren

Kurt-Georg Ciesinger ist Leitender Projektkoordinator in der Abteilung Entwicklung und Marketing der Deutschen Angestellten-Akademie GmbH.

Jörg Schlüpmann ist stellvertretender Zweigstellenleiter Westfalen und Leiter der Abteilung Entwicklung und Marketing der DAA.

Anwendung durch Berater und Therapeuten

BalanceGuard kann auch grundsätzlich in beratenden und therapeutischen Kontexten eingesetzt werden. In diesen Fällen stellt der Berater oder Therapeut seinen Klienten das System zur Verfügung, z.B. um diagnostische Aspekte zu objektivieren. BalanceGuard kann hier vor allem die gängigen Selbstaufschreibungsverfahren auf Basis von Papier und Bleistift erheblich vereinfachen und damit auch die Nutzungswahrscheinlichkeit erhöhen.

Arbeitsmediziner, Sicherheitsfachkräfte und andere Akteure des Arbeitsschutzes können mit BalanceGuard die subjektive Wahrnehmung von Belastungssituationen messen. Generell können durch die Wahl und Kombination der geeigneten Parameter auch die Wirkungen von Interventionen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes evaluiert werden (s.o.).

BalanceGuard eignet sich zudem hervorragend als „Frontend“ für betriebliche Sozialarbeit bzw. Employee Assistance Programs: EAP-Dienstleister können auf der Basis von kontinuierlichen Aufzeichnungen der Belastungen, Ressourcen und Beeinträchtigungen der Klienten unmittelbar Hypothesen über Wirkungszusammenhänge formulieren und gemeinsam mit dem Klienten besprechen (Schlüpmann, 2016).

In der Gesamtschau der Anwendungsmöglichkeiten wird deutlich, dass BalanceGuard vor allem eines leistet: Das System produziert Daten, die betriebliche und individuelle Tatbestände systematisieren, objektivieren und transparent machen. Professionelle Strukturen des Arbeitsschutzes, des betrieblichen Gesundheitsmanagements oder der Beratung und Therapie profitieren (und lernen) davon ebenso wie der einzelne Teilnehmer selbst.



Literatur

- Ciesinger, K.-G. & Schimke, B. (2018). Stressmonitoring als Verhältnisprävention – Organisationsberatung auf der Basis von DosiMirror. *transfær – Impulse für Arbeit, Bildung, Gesundheit, Lebensqualität*, 02/2018, S. 16–17.
- Ciesinger, K.-G. & Siebecke, D. (2018). Mehr als nur Stressmonitoring – DosiMirror-Einsatzszenarien für Betriebe und Beschäftigte. *transfær – Impulse für Arbeit, Bildung, Gesundheit, Lebensqualität*, 02/2018, S. 18–19.
- Hausmann, J. (2017). „Schnelle Hilfe“ auch für kleine Unternehmen – Ein Angebot externer betrieblicher Sozialarbeit. *transfær – Impulse für Arbeit, Bildung, Gesundheit, Lebensqualität*, 01/2017, S. 14–15.
- Schlüpmann, J. (2016). Jede Hilfe beginnt mit der Problemanalyse – Individuelles Belastungsmonitoring als Startpunkt von Employee Assistance Programmes. *präview – Zeitschrift für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention*, 01/2016, S. 26–27.