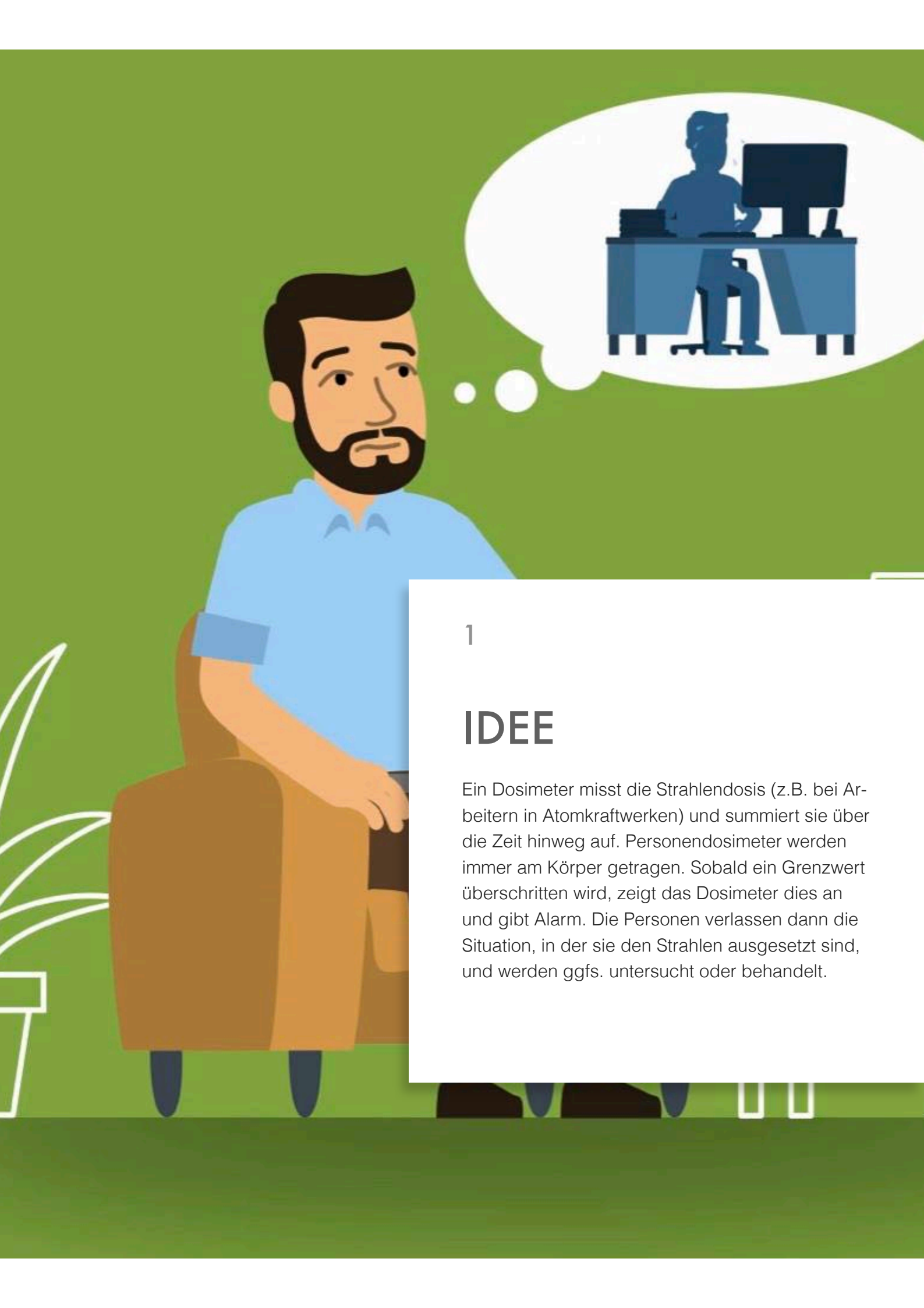




DOSIMIRROR

TUTORIAL

WWW.DOSIMIRROR.DE



1

IDEE

Ein Dosimeter misst die Strahlendosis (z.B. bei Arbeitern in Atomkraftwerken) und summiert sie über die Zeit hinweg auf. Personendosimeter werden immer am Körper getragen. Sobald ein Grenzwert überschritten wird, zeigt das Dosimeter dies an und gibt Alarm. Die Personen verlassen dann die Situation, in der sie den Strahlen ausgesetzt sind, und werden ggfs. untersucht oder behandelt.

DOSIMIRROR wurde in Analogie zum Strahlenschutz-Dosimeter entwickelt und dient der Messung von kumulativen (sich aufsummierenden) Belastungen in Arbeit und Privatleben. Der zweite Namensteil Mirror bezieht sich darauf, dass mit dem Instrument den Teilnehmern ein Spiegel zur Selbstreflexion angeboten werden soll: Die Daten werden aufbereitet, interpretiert und dem Benutzer zurückgespiegelt.

DOSIMIRROR ist eine Smartphone-App, die Beschäftigte dabei unterstützt,

- ihre Belastungen in der Arbeit (z.B. Zeitdruck),
- ihre Ressourcen (z.B. Entspannung) und
- ihre Empfindungen und Beschwerden (z.B. Stressempfinden, Schmerzen)

jeden Tag zu erfassen.

Auf der Basis dieser individuellen Zeitreihen können Zusammenhänge zwischen Belastungen und Ressourcen auf der einen Seite und Empfindungen und Beschwerden auf der anderen Seite festgestellt werden. Und dies lange bevor die Gesundheit gefährdet wird und mit genügend Vorlauf für Präventionsmaßnahmen. Präventives Handeln kann dabei prinzipiell bedeuten:

- Belastungen senken (z.B. Terminsetzungen, Informationsfluss, Organisation),
- Ressourcen in der Arbeit stärken (z.B. Trainings zu Konflikt- oder Zeitmanagement),
- individuellen Ausgleich schaffen (z.B. Bewegung, Entspannung).

DOSIMIRROR ist für die individuelle Nutzung entwickelt worden. Die Daten können aber auch für Betriebe ausgewertet werden.

DOSIMIRROR erfasst sowohl Belastungen und Ressourcen als auch Empfinden und Beschwerden. D.h. es ist möglich, Zusammenhänge zu bestimmen: Wie wirkt der Zeitdruck auf die Zufriedenheit, auf das Stressempfinden usw. Umgekehrt kann analysiert werden, welche Faktoren den Teilnehmern am meisten Stress verursachen oder welche sie am zufriedensten machen.

Hierzu werden alle denkbaren Zusammenhänge statistisch berechnet (sogenannte Korrelationen). Die folgende Abbildung zeigt schematisch alle Korrelationen, die berechnet werden.

	Stressniveau	Zufriedenheit	Schmerzen	Erschöpfung
Zeitdruck	Zeitdruck -> Stressniveau	Zeitdruck -> Zufriedenheit
Organisation	Organisation -> Stressniveau	Organisation -> Zufriedenheit		
Führung	...			
Kollegen	...			
Kunden	...			
Privatleben	...			
Bewegung	...			
Regeneration	...			

In den Spalten werden die Fragen beantwortet: Was macht mir Stress? Was macht mich zufrieden? Was trägt zu meinen Schmerzen bei? Was erschöpft mich?

In den Zeilen kann man die Auswirkungen ablesen: Wozu führt Zeitdruck? Was bewirkt gute oder schlechte Organisation? usw.

Die wichtigsten (höchsten) Ergebnisse dieser Berechnungen werden in DOSIMIRROR pro Frage getrennt dargestellt. Details und Tipps zur Auswertung folgen in Kapitel Ursachenanalyse.



2

ANWENDUNG

DOSIMIRROR ist ein einfach zu handhabendes System zur individuellen Verfolgung gesundheitsrelevanter Daten. Basis ist ein System von nur wenigen Begriffen, die die wichtigsten Einflussfaktoren der Arbeitswelt abfragt:

- Zeitdruck, Organisation, Führung, Kollegen, Kunden als potenzielle Belastungsfaktoren der Arbeit
- Privatleben, Bewegung, Regeneration als Ausgleichsfaktoren (sogenannte Ressourcen)
- Stressempfinden, Zufriedenheit, Schmerzen, Erschöpfung als resultierende Faktoren (Empfinden und Gesundheitsfolgen)

Diese Begriffe werden jeden Tag abgefragt. Basis ist eine Antwortskala mit Smileys, d.h. die Antworten liegen immer zwischen einem roten, traurigen Smiley (ganz schlecht) und einem grünen, lachenden Smiley (sehr gut).

Die Teilnehmer sollten die Eingaben jeden Tag machen, das dauert weniger als eine Minute. Es macht aber nichts, wenn es auch mal vergessen wird. Die Auswertung funktioniert auch dann.





3

AUSWERTUNG

Nach ca. einer Woche kontinuierlicher Eingabe können die ersten Auswertungen abgerufen werden. Die Erfahrung zeigt, dass ein Erhebungszeitraum von vier bis sechs Wochen ausreicht, um verlässliche und interpretierbare Daten zu erzeugen. Es spricht aber nichts gegen eine längere Anwendung, vor allem dann, wenn man die Effekte von geplanten Veränderungen verfolgen möchte (z.B. wenn Teilnehmer ihr Verhalten ändern wollen oder

wenn der Betrieb eine Gesundheitsmaßnahme anbietet).

Die Auswertungen werden über Wettersymbole dargestellt:

- Ein Sonnensymbol zeigt an, dass alles in Ordnung ist, d.h. die Werte der letzten Woche sind alle im positiven Bereich.
- Die Wolke symbolisiert, dass die Werte entweder im mittleren, d.h. zwar nicht guten, aber auch nicht besorgniserregenden Bereich liegen. Oder aber es ist ein ständiges Auf und Ab.
- Ein Gewittersymbol weist auf Probleme hin. Dann liegen die Werte konstant im negativen Bereich. Diese Auswertungen sollte man sich unbedingt anschauen.



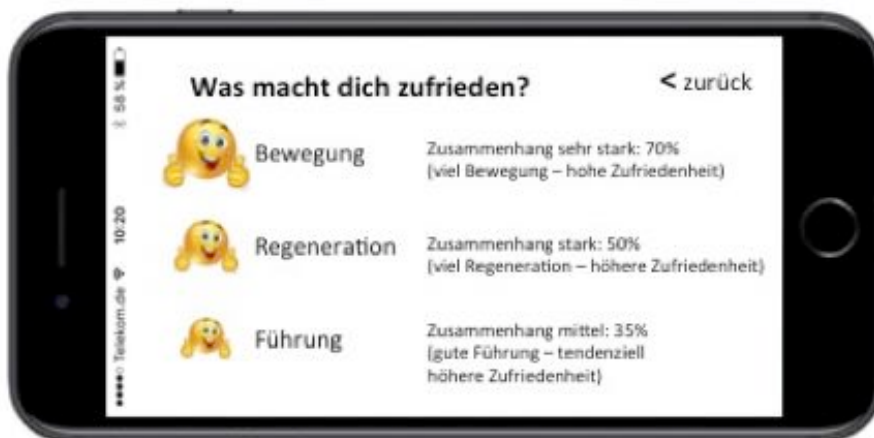
Zur weiteren Analyse klickt man auf den Begriff oder das Wettersymbol und gelangt zur grafischen Darstellung des Verlaufs der letzten 14 Tage. So kann man auf den ersten Blick sehen, wie sich die Einschätzung z.B. der Zufriedenheit entwickelt hat.

Im Beispiel ist die Zufriedenheit in den letzten Tagen sehr positiv. Davor gab es jedoch einige Tage, in denen der Teilnehmer nicht zufrieden war. Man kann genau ablesen, wann das war, nämlich vom

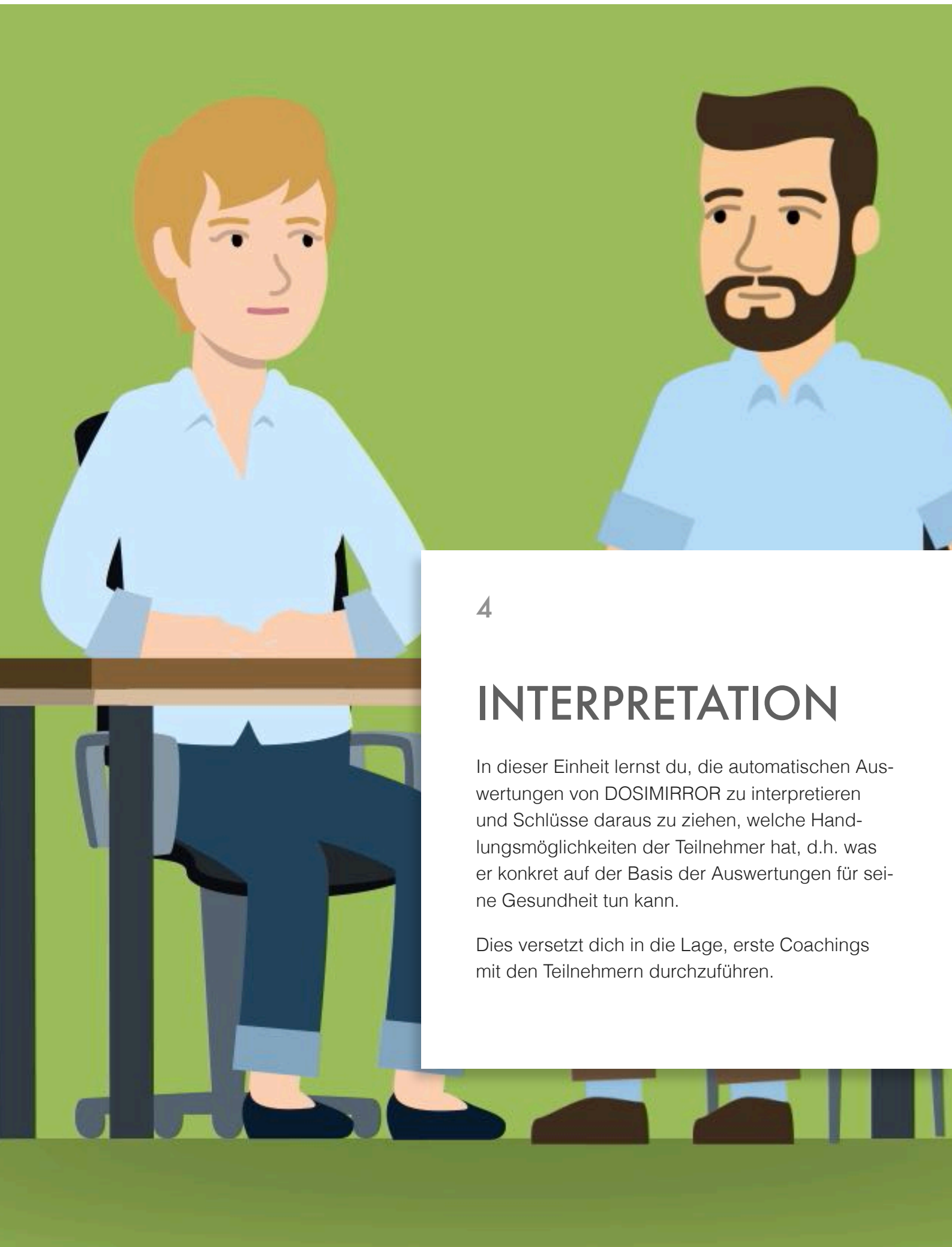
6.4. bis zum 7.4. Diese „Ausschläge“ sind immer Anhaltspunkte für die Beratung. „Was ist an dem Tag passiert, das dich unzufrieden gemacht hat?“, Was hat dazu geführt, dass du wieder zufrieden wurdest?“



Weitere Analysen kann man durch den „Statistik-Button“ abrufen. Dort wird angezeigt, in welchem Zusammenhang der Begriff zu den anderen Begriffen steht, in diesem Fall wird also die Frage beantwortet: „Was macht dich zufrieden?“.



Als Grundlage wird dabei die sogenannte Korrelation herangezogen. Sie ist ein Maß für den Zusammenhang zwischen zwei Fragen. Wenn die Korrelation hoch ist, dann bedeutet das, dass es einen engen Zusammenhang zwischen der einen und der anderen Frage gibt. In dem Beispiel oben gibt es einen engen Zusammenhang zwischen der Bewegung und der Zufriedenheit: Immer, wann man sich viel bewegt hat, ist man zufriedener. Immer, wenn man sich wenig bewegt hat, wird man unzufrieden.

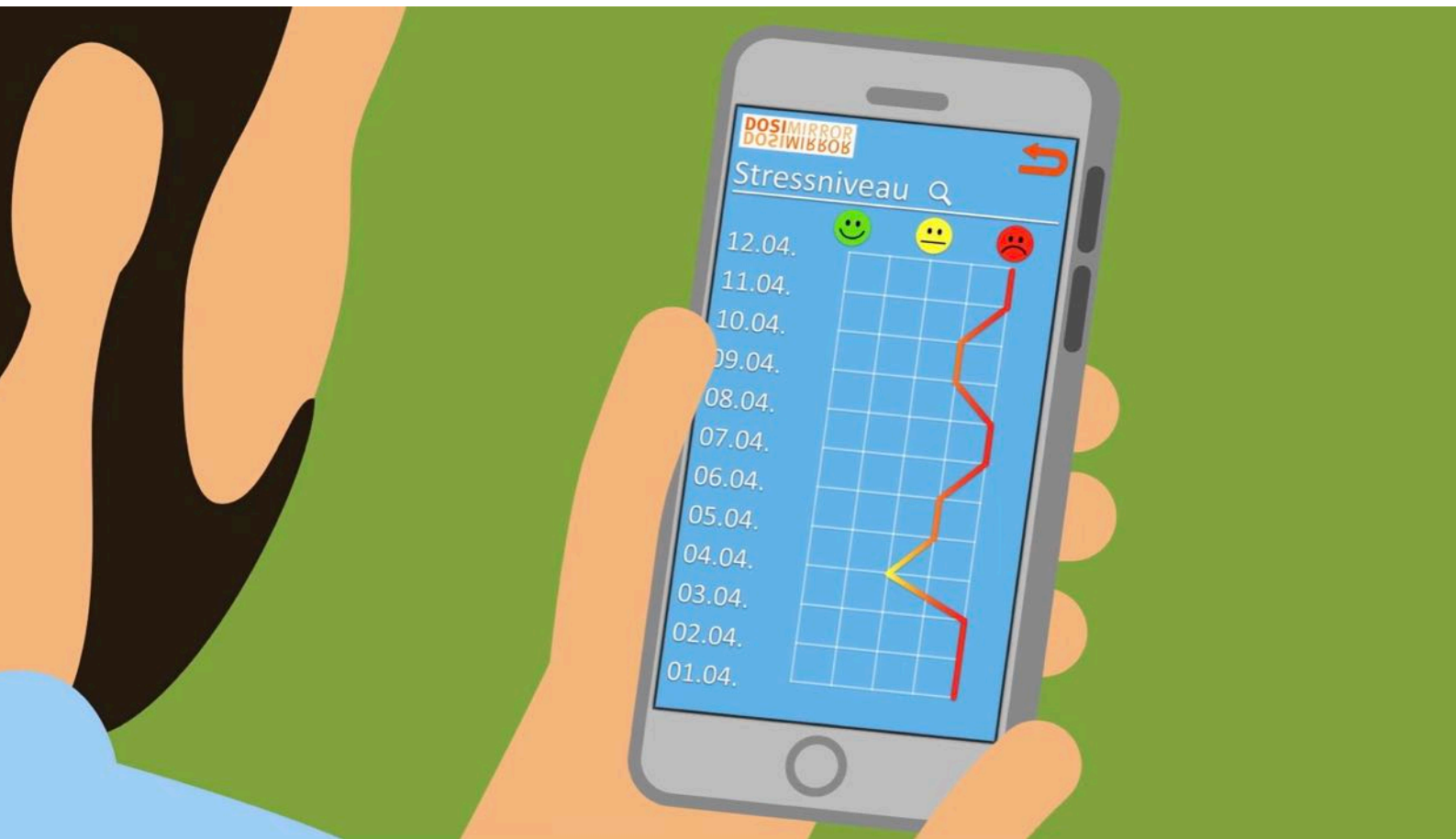


4

INTERPRETATION

In dieser Einheit lernst du, die automatischen Auswertungen von DOSIMIRROR zu interpretieren und Schlüsse daraus zu ziehen, welche Handlungsmöglichkeiten der Teilnehmer hat, d.h. was er konkret auf der Basis der Auswertungen für seine Gesundheit tun kann.

Dies versetzt dich in die Lage, erste Coachings mit den Teilnehmern durchzuführen.



VERLÄUFE

Über DOSIMIRROR werden täglich Werte eingegeben. Diese einzelnen Werte können für jede Frage im Zeitablauf dargestellt werden und liefern so bereits erste Ergebnisse. Man kann sich also als erste Auswertungsebene zunächst die Verläufe der Eingaben anschauen. 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 (oder positiv oder „mittelmäßig“)?
- Gibt es Trends (nach oben oder unten)? Werden die Werte „schlechter“ oder „besser“?
- Gibt es Trendumkehrungen? Sind irgendwann Höhepunkte oder Tiefpunkte erreicht?
- Gibt es Einzelwerte, die von der Grundtendenz abweichen? Also besonders schlechte oder gute Tage.

Generell muss man sich bei der Interpretation immer die Frage stellen: Woran liegt das?

- Warum war es ein schlechter Tag?
- Was hat dazu beigetragen, dass man aus einem „Tief“ herausgekommen ist?
- Warum werden die Werte seit dem Tag X schlechter (oder besser)?

Die Antworten auf die Fragen sind immer die ersten Hinweise auf eine Handlungsmöglichkeit. Wenn also beispielsweise ein Teilnehmer aus seinem „Tief“ herausgekommen ist, weil er angefangen hat, Sport zu treiben oder das erste Mal mit seinem Chef über seine Probleme geredet hat, dann kann man ihn darin bestärken, das weiter so zu machen. Umgekehrt: Wenn der Teilnehmer sagt, dass seine Werte seit dem Tag schlechter geworden sind, als er angefangen hat, mit dem Auto zur Arbeit zu fahren, sollte man ihm raten, wieder den öffentlichen Nahverkehr zu nutzen. Die Beispiele sollen zeigen: Die Gründe können sehr individuell sein und sollten nachgefragt werden. Sonst bleibt man an der Oberfläche.

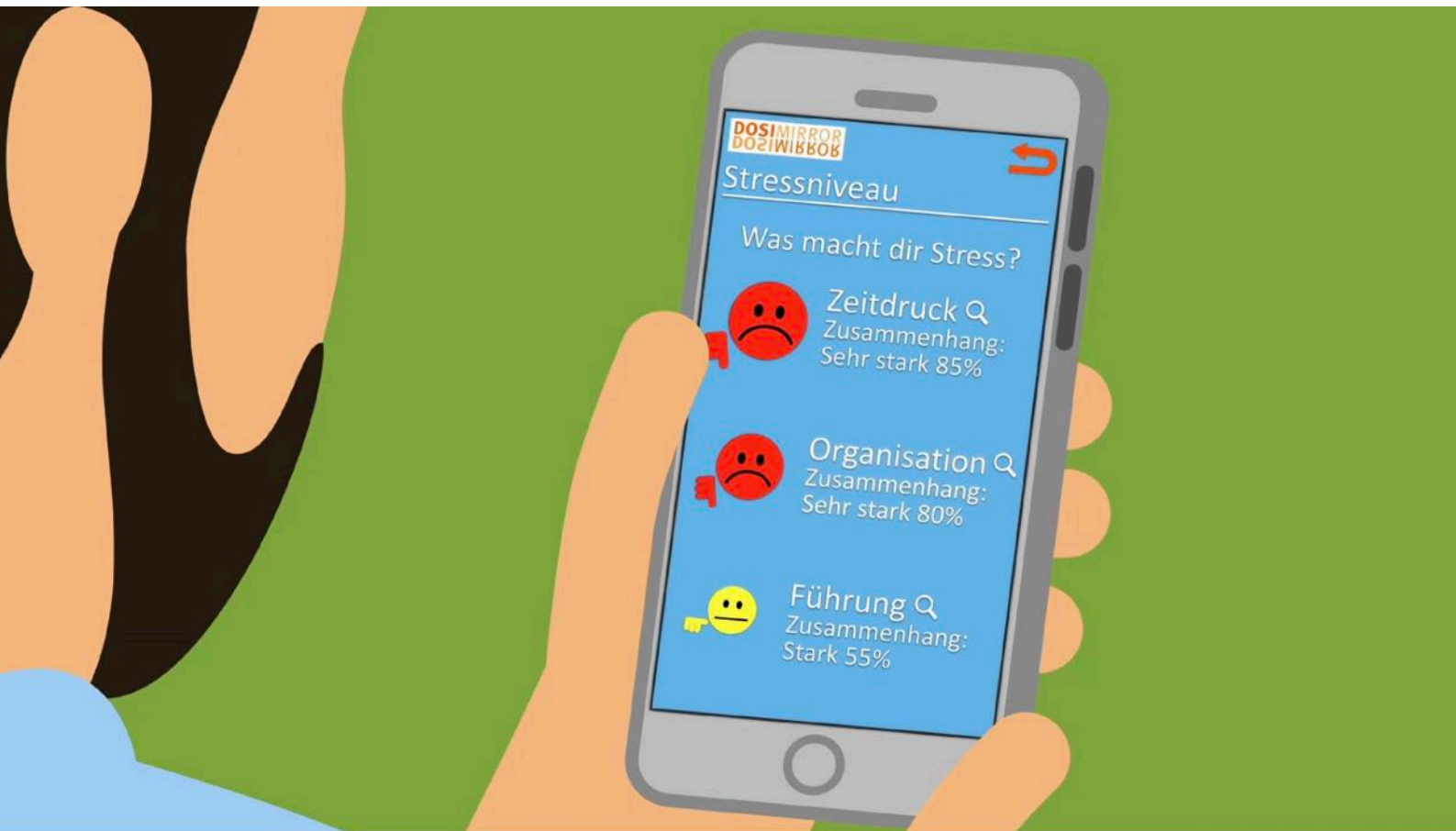
Wichtig ist auch die Beachtung von Wochenzyklen. Wir finden oftmals Effekte des Wochentages: Montags fällt den Teilnehmern oft die Arbeit sehr schwer, weil sie aus dem Wochenende kommend noch nicht an Arbeit gewöhnt sind. Freitags haben viele Zeitdruck, weil sie vor dem Wochenende noch einiges erledigen wollen. Vielleicht ist manchmal der Mittwoch anstrengend, weil dann besondere Arbeiten anstehen oder Lieferungen kommen, oder der Donnerstag ist immer entspannt, weil der Chef dann aus dem Haus ist.

Die Effekte der Wochenzyklen sollten unbedingt analysiert werden, denn hier gibt es oftmals einfache Ansatzpunkte, die Belastung zu reduzieren, z.B.

- So kann manchmal eine Umverteilung der Arbeit auf andere Wochentage Abhilfe schaffen.
- Man kann sich auf besonders schwere Arbeitstage durch Entspannung und Regeneration vorbereiten.
- Man kann durch ein gutes Zeitmanagement Spitzenbelastungen abbauen.

Wie immer bei DOSIMIRROR sind aber die Ansatzpunkte individuell und müssen gemeinsam mit den Teilnehmern erarbeitet werden. Generell sind aber immer zwei Fragen zu stellen:

1. Können die Belastungen reduziert werden?
2. Können die Ressourcen gestärkt werden, um besser mit den Belastungen umgehen zu können?



URSACHEN-ANALYSE

Bei der Interpretation der Verläufe der Werte ist immer interessant zu fragen: Woran liegt das? Das kann wie oben beschrieben vor allem im Gespräch mit dem Teilnehmer selbst diskutiert werden.

Die Software unterstützt aber diese Interpretation und Diskussion, indem sie die Parameter in Beziehung setzt. Hierzu wird die sogenannte Korrelation berechnet. Das ist ein statistisches Maß dafür, wie eng die Übereinstimmung zwischen zwei Kurvenläufen ist.

Wenn die Korrelation hoch ist, dann bedeutet das, dass es einen engen Zusammenhang zwischen der einen und der anderen Frage gibt. In dem Beispiel oben gibt es einen engen Zusammenhang zwischen der Bewegung und der Zufriedenheit: Immer, wann man sich viel bewegt hat, ist man zufriedener. Immer, wenn man sich wenig bewegt hat, wird man unzufrieden.

Technisch werden die Zusammenhänge zwischen den Bedingungen (Zeitdruck, Organisation, Führung usw.) und dem Erleben (Stressempfinden, Zufriedenheit usw.) berechnet. Die folgende

Tabelle zeigt alle Wirkungen, die in der Software ausgewertet werden.

	Stressniveau	Zufriedenheit	Schmerzen	Erschöpfung
Zeitdruck	Zeitdruck -> Stressniveau	Zeitdruck -> Zufriedenheit
Organisation	Organisation -> Stressniveau	Organisation -> Zufriedenheit		
Führung	...			
Kollegen	...			
Kunden	...			
Privatleben	...			
Bewegung	...			
Regeneration	...			

Damit werden zwei grundsätzliche Fragen beantwortet:

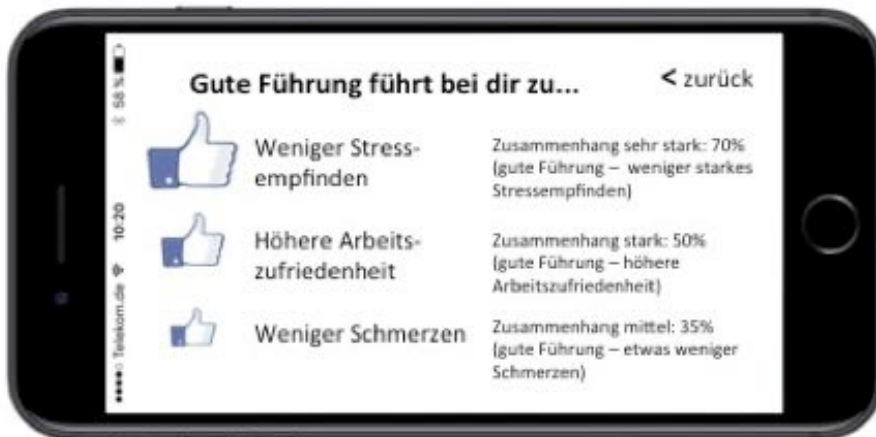
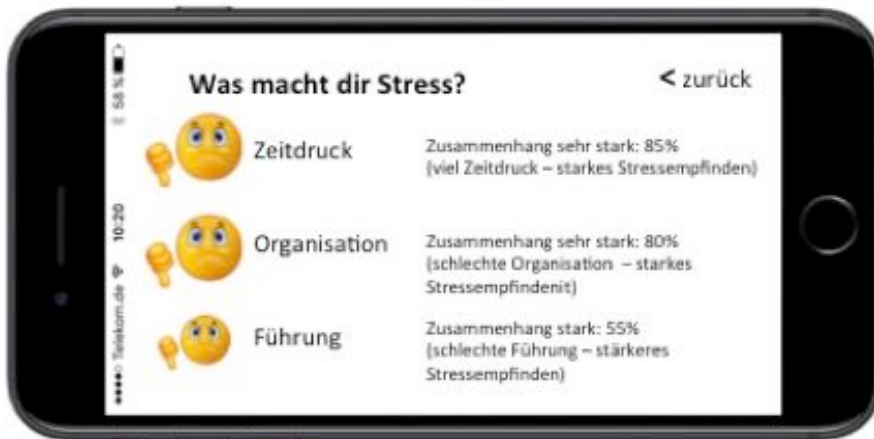
1. Was tut mir gut und was nicht:

Was macht mir Stress? Was macht mich zufrieden? Was trägt zu meinen Schmerzen bei? Was erschöpft mich?

2. Wie wirken sich die Bedingungen von Arbeit und Privatleben aus:

Wozu führt Zeitdruck? Was bewirkt schlechte Organisation? Wie reagiere ich auf Konflikte mit Kunden? usw.

Diese beiden Fragerichtungen lassen sich in der DosiMirror-App beide anzeigen. Ein Klick auf die entsprechenden Parameter in der Ergebnisliste führt zu folgenden Darstellungen:



Durch diese automatisiert aufbereitete Auswertung sind für den Teilnehmer passgenaue Interventionspläne ableitbar. Aber auch die Wirksamkeit verschiedener Strategien (z.B. Sport oder Entspannung) unter verschiedenen Belastungsszenarien ist interpretierbar.

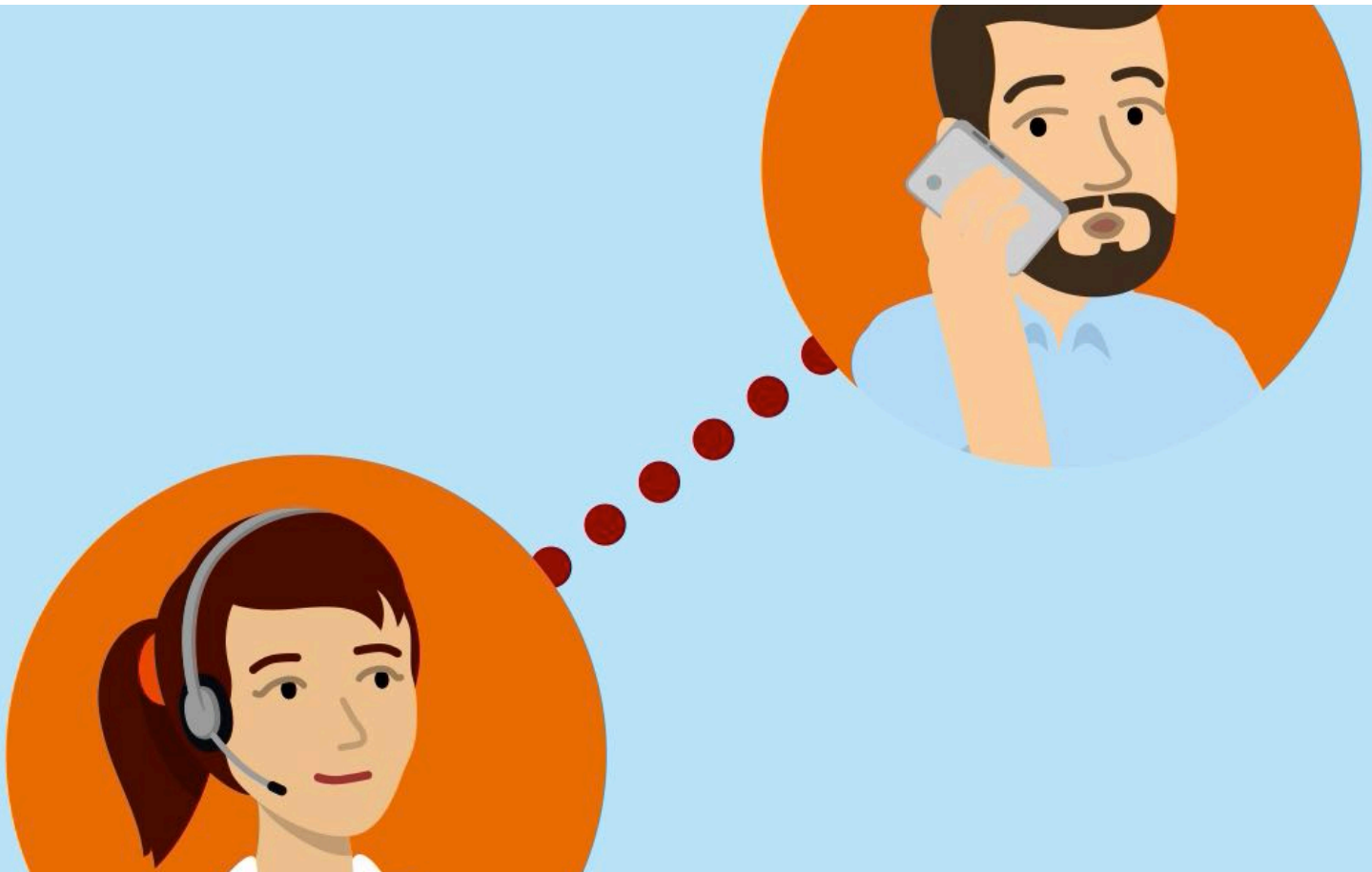
Die Interpretation verläuft dabei nach folgendem einfachen Muster:

1. Man identifiziert die wichtigen Fragestellungen im „Barometer“. Vergleiche hierzu die Beschreibung im vorangegangenen Kapitel.
2. Man schaut sich die differenzierten Wirkungen an und geht die einzelnen Hinweise durch. Es werden dabei die jeweils drei wichtigsten Zusammenhänge aufgelistet.
3. Man „arbeitet“ die Hinweise ab und stellt sich bzw. dem Teilnehmer die Fragen:
 - a. Kannst du den Zusammenhang nachvollziehen?
 - b. Siehst du Anhaltspunkte, etwas daran zu ändern (z.B. den Zeitdruck zu senken oder die Organisation zu verbessern)?

- c. Welche konkreten Maßnahmen kannst du treffen, um die Bedingungen zu verbessern (z.B. einen Zeitmanagementkurs besuchen)?

DOSIMIRROR erhebt zwar nur wenige Daten pro Tag. In der Auswertung kommt jedoch eine große Fülle von Auswertungen zusammen. Man muss ein bisschen üben, um mit dieser Komplexität umzugehen.

Eine kompetente Fachberatung zur Interpretation und Ableitung von Handlungsstrategien für Betriebe und Beschäftigte kann über die „Schnelle Hilfe“ (s.u.) hinzugezogen werden.



PARADOXIEN

Eigentlich sollten alle Zusammenhänge erklärbar sein: Schlechte Bedingungen sollten zu schlechten Auswirkungen führen. So sollte hoher Zeitdruck oder schlechte Führung zu erhöhtem Stressempfinden oder sinkender Zufriedenheit führen.

Manchmal aber zeigen sich scheinbar widersinnige Zusammenhänge. Häufig vorkommende Beispiele sind:

- Eine positive Bewertung der Kollegen korreliert mit Erschöpfung.
- Ein positives Privatleben korreliert mit Stressempfinden.
- Zufriedenheit korreliert mit Zeitdruck.

Generell gibt es für solche widersinnigen Effekte drei mögliche Erklärungen:

1. Der Zusammenhang ergibt sich aus einem besonderen Ereignis. Beispielsweise kommt es oft bei besonderen Belastungssituationen im Betrieb (z.B. durch Eilaufträge) dazu, dass alle Kollegen mit anpacken und ein richtig gutes Teamerlebnis ent-

steht. Am Ende des Tages sind aber doch alle erschöpft. Der Eilauftrag führt damit sowohl zum Teamerlebnis als auch zur Erschöpfung.

2. Eine Korrelation sagt nicht, in welche Richtung der Zusammenhang zu interpretieren ist, was also Henne und was Ei ist. Das zweite Beispiel könnte so erklärt werden, dass man auf der Arbeit Stress hatte und das abends mit seinem Ehepartner bespricht. Das klappt gut und man ist sehr zufrieden mit dem Privatleben. Hier bedingt also der Stress die Zufriedenheit mit dem Privatleben und nicht umgekehrt.
3. Der Zusammenhang ist tatsächlich so: Es gibt beispielsweise Menschen, die unter Druck aufblühen und Freude daran haben, unter Zeitdruck zu arbeiten.

Manchmal entstehen solche Effekte aber auch einfach ganz zufällig, insbesondere, wenn die Datenmenge gering ist, wenn die Teilnehmer also noch nicht lange mit dem DOSIMIRROR arbeiten oder häufig vergessen haben ihn auszufüllen. Dann fragt man am besten den Teilnehmer selbst, ob er eine Erklärung hat. Und wenn nicht, dann ignoriert man das Ergebnis. Dies kommt aber sehr selten vor.



MUSTER

Das Set von Fragen ist bewusst sehr reduziert, damit der tägliche Aufwand gering und die Auswertung überschaubar bleibt. Dennoch kann man sehr gut Muster in den Auswertungen ablesen. Die Fragen sind so ausgewählt, dass sie typische Gefährdungsmuster erkennen können.

Burnout-Kandidaten

Ein Burnout resultiert kurz gesagt daraus, dass sehr engagierte Menschen in ihrer Leistungsentfaltung behindert werden, bildlich gesprochen also gegen Wände rennen beim Versuch, ihre Arbeit vernünftig und subjektiv erfüllend zu tun. Irgendwann resignieren die Menschen, werden zynisch, kapseln sich ab und zeigen langfristig Erschöpfungssymptome. Anzeichen für eine Burnoutgefährdung sind also:

- hohes Erschöpfungsniveau
- hoher Zeitdruck
- schlechte Bewertung von Kollegen und Führung

- schlechtes Privatleben
- schlechte Bewertung der Organisation
- bei weit fortgeschrittenem Burnout eine ganz schlechte Bewertung der Kunden
- Unfähigkeit zur Regeneration

Workoholics

Ein Workoholic ist jemand, der sehr gern und sehr viel arbeitet. Dabei besteht die Gefahr, dass er seine Kräfte überschätzt und sich selbst erschöpft. Ein Workoholic hat folgendes Profil:

- hohe Zufriedenheit, aber auch hohes Stressniveau
- eher schlechtes Privatleben
- sehr wenig oder extrem viel Bewegung
- schlechte Regeneration
- tendenziell höhere Erschöpfung

Ein Hinweis auf einen Workoholic ist auch, wenn seine Zufriedenheit hoch mit Zeitdruck und Ärger mit Kunden korreliert, ggfs. auch mit schlechter Bewertung der Kollegen und der Führung.