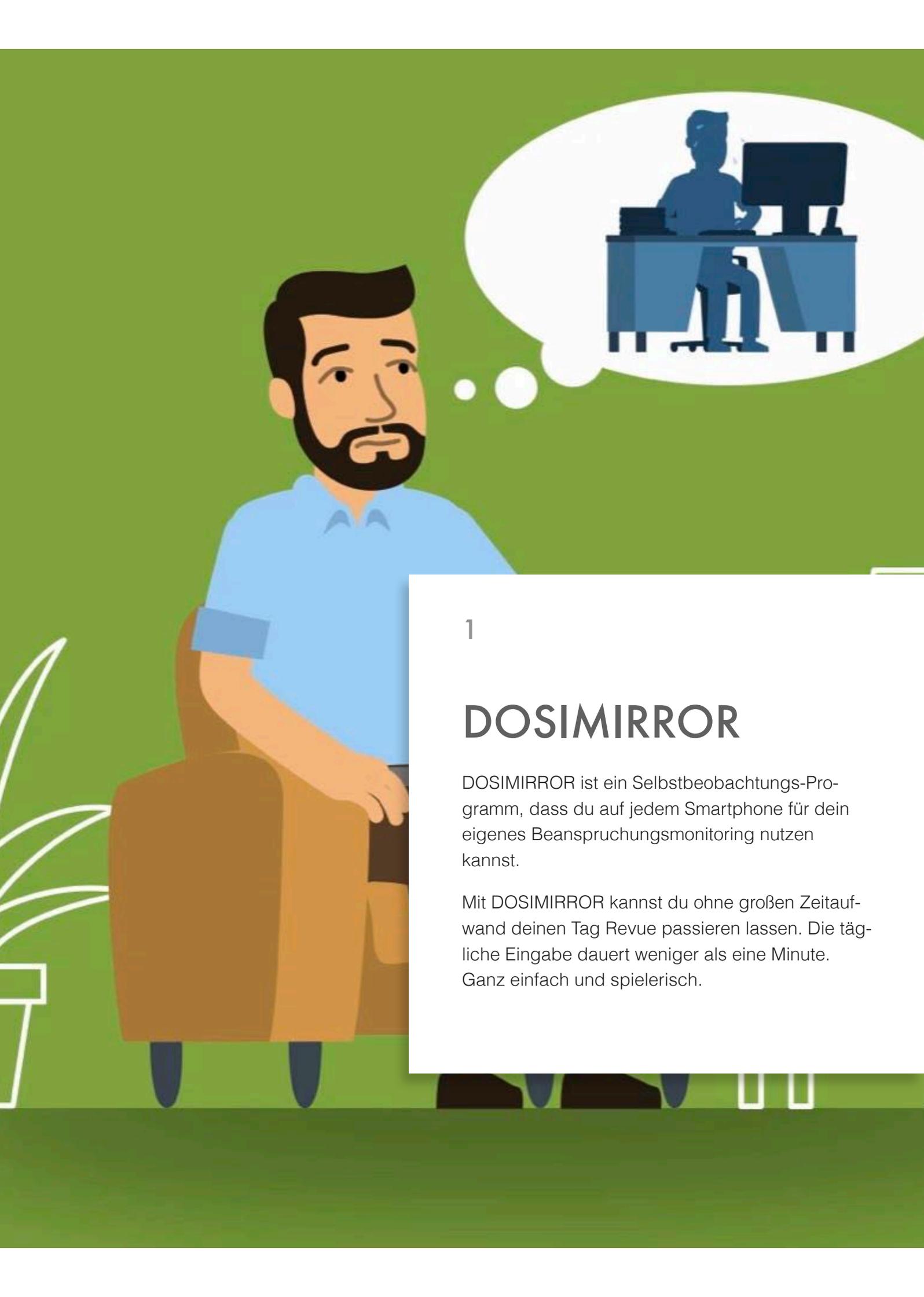




DOSIMIRROR

USER MANUAL

WWW.DOSIMIRROR.DE



1

DOSIMIRROR

DOSIMIRROR ist ein Selbstbeobachtungs-Programm, das du auf jedem Smartphone für dein eigenes Beanspruchungsmonitoring nutzen kannst.

Mit DOSIMIRROR kannst du ohne großen Zeitaufwand deinen Tag Revue passieren lassen. Die tägliche Eingabe dauert weniger als eine Minute. Ganz einfach und spielerisch.

War der Zeitdruck hoch oder niedrig? Wie war heute die Arbeit organisiert? Wie lief es denn mit den Chefs heute? Gib deine Bewertungen ganz einfach mit einem Klick ab.

Du sammelst jetzt deine Daten zwei Wochen lang. Auf Knopfdruck kann DOSIMIRROR alle vorhandenen Daten auswerten. Das System rechnet aus, wie die Belastungen und das Stressempfinden und die Beschwerden eigentlich zusammenhängen. So kannst du nachschauen, was genau dir Stress bereitet hat: War es der Chef, die Kollegen, der Zeitdruck oder die Belastung im Privatleben?

In DOSIMIRROR findest du auch begleitende Gesundheits-Coaches, die dir mit professioneller Beratung weiterhelfen können. Nimm einfach in der App Kontakt zu einem Coach der „Schnellen Hilfe“ auf. Der Coach ruft dich dann an oder sendet dir seine Einschätzung per Mail zu. Ganz wie du willst. Zusätzlich kannst du auch einen persönlichen Gesprächstermin mit dem Coach vereinbaren, um ein passendes Gesundheitsmanagement für dich zu erarbeiten.



DOSIMIRROR ДОСИВІРКОР



ÜBERSICHT

DOSIMIRROR arbeitet mit wenigen, aber sehr wichtigen Indikatoren. Sie bilden auf der einen Seite die Arbeits- und Lebensumstände ab, auf der anderen Seite Befinden und Gesundheit.

Man könnte wesentlich mehr Indikatoren verwenden, wir konzentrieren uns auf die wichtigsten. Denn in unseren Feldversuchen hat sich gezeigt, dass man nur dann lange Spaß an der Teilnahme hat, wenn man sich auf einige wenige Indikatoren konzentriert. Wir haben daher die Indikatoren ausgewählt, die in unseren Feldversuchen die besten Ergebnisse erzielt haben.

Wir verwenden dabei einerseits Indikatoren, die die Arbeits- und Lebensumstände beschreiben. Diese Indikatoren wirken auf den Menschen ein und bedingen sein Befinden:

- Zeitdruck in der Arbeit oder auch im Privatleben
- Organisation der Arbeit oder auch des Privatlebens in allen Facetten
- Verhalten der Führungskräfte
- Atmosphäre unter den Kollegen

- Ärger oder positive Erlebnisse mit den Kunden
- Privatleben, entspannend oder belastend
- Bewegung und Sport
- Regeneration, aktive Entspannung, Schlaf

Auf der anderen Seite erfragen wir mit DOSIMIRROR, wie es dir als Teilnehmer/-in geht:

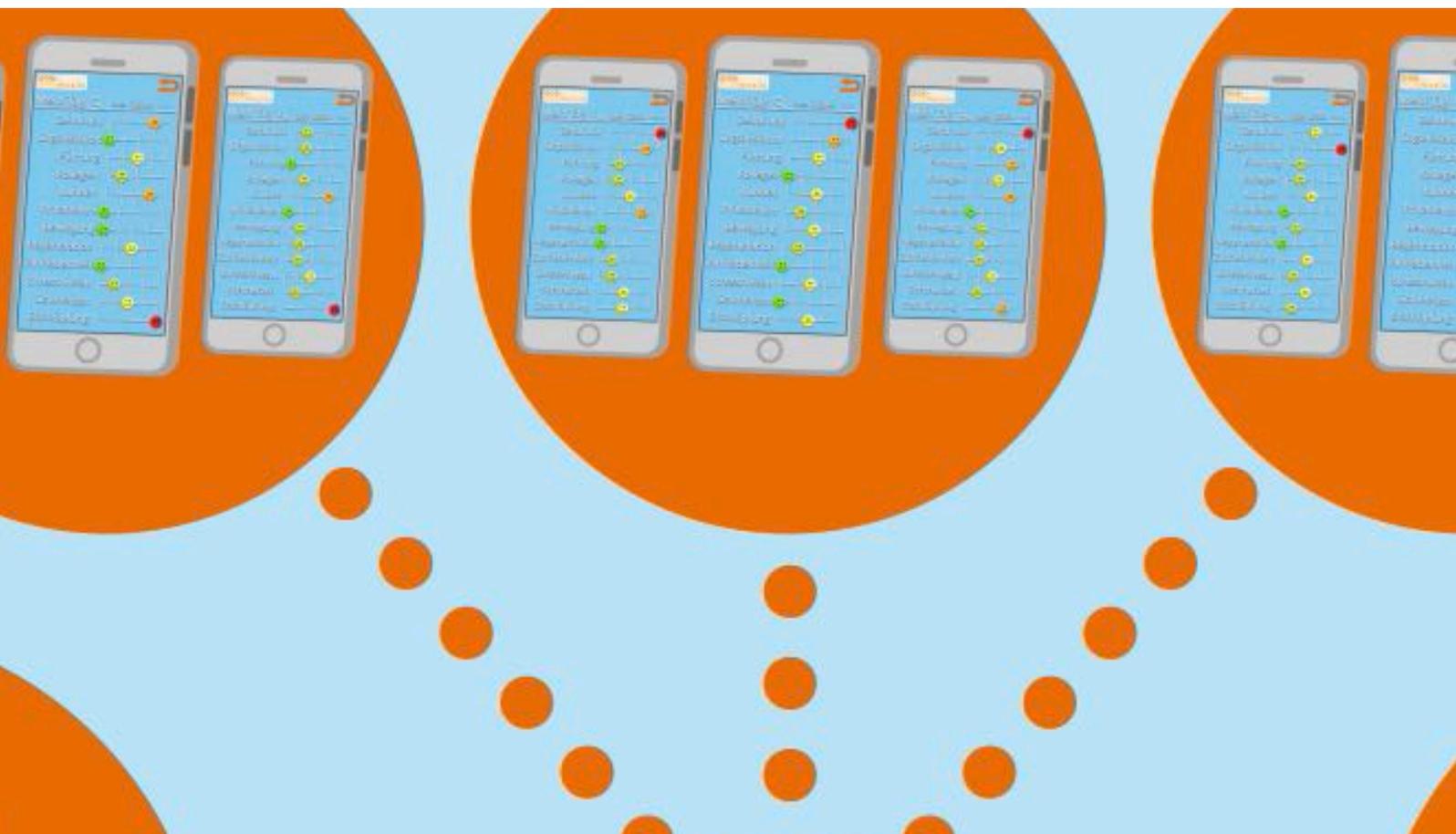
- Wie steht es um deine Zufriedenheit?
- Wie hoch ist dein Stress?
- Hast du (Kopf-, Rücken-, Nacken-) Schmerzen?
- Bist du erschöpft oder ausgeglichen?

Die Belastungsindikatoren wirken (positiv oder negativ) auf den Menschen ein. Es resultieren Zufriedenheit oder Stress, Schmerzen und Erschöpfung. Um diese Effekte zu bestimmen, vergleicht die App, welche Bedingungen und welches Befinden gleichzeitig auftritt: Wenn z.B. immer an Tagen mit hohem Zeitdruck der Stress als stark empfunden wird, kann man davon ausgehen, dass der Zeitdruck bei dem Teilnehmer zu Stress führt.

Der Vergleich des Verlaufs der Indikatoren wird von der App kontinuierlich durchgeführt, sodass die App nach ca. zwei Wochen schon relativ sicher sagen kann, woran der Stress liegt oder wozu der Zeitdruck führt.

Theoretisch kann der Zusammenhang auch anders herum interpretiert werden: So kann der Zeitdruck auch vom Stress kommen, weil man beispielsweise unter Stress mehr Fehler macht und mit seiner Arbeit daher nicht fertig wird. Wenn du dir nicht sicher bist, wie herum der Zusammenhang zu interpretieren ist, besprich das mit dem Coach.

Manchmal gibt es auch paradoxe Effekte: Vielleicht blüht jemand unter Zeitdruck auf, ein anderer hat Spaß an der Konfrontation mit Kunden. Das sind aber Ausnahmen und oftmals Anzeichen für ungesunde Verhaltensweisen wie z.B. Workaholism. Wenn wir paradoxe Effekte feststellen, weist die App darauf hin, dass man dies mit dem Coach besprechen sollte.



KOMPLEXITÄT

DOSIMIRROR wirkt auf den ersten Blick sehr einfach und stark reduziert. Zu einem gibt es wahrscheinlich Hunderte von Indikatoren, die eigentlich relevant wären. Allein um das Führungsverhalten eines Vorgesetzten umfassend zu beschreiben, müsste man aus wissenschaftlicher Sicht mehrere Dutzend Items heranziehen. Und DOSIMIRROR verwendet ja nur ein Dutzend, um die gesamte Arbeits- und Lebenssituation abzubilden.

Auch verzichten wir in DOSIMIRROR auf die Beschreibung der stabilen Faktoren in Arbeit und Privatleben: Alter, Anzahl der Kinder, Arbeitszeiten usw. Eigentlich hat dies ja erheblichen Einfluss auf das Stressempfinden. Und wir verzichten auch darauf, ganz genau zu beschreiben, was denn unter „Organisation“ oder „Regeneration“ zu verstehen ist und was die Smileys in der Antwortskala denn genau bedeuten sollen.

Dies haben wir ganz bewusst getan.

Wir haben bei der Entwicklung von DOSIMIRROR mit einem sehr komplexen Modell angefangen, aber festgestellt, dass es nicht nur wenig praktikabel war (und dem User überhaupt keinen Spaß

machte), sondern auch Daten lieferte, die so komplex waren, dass sie auch von Experten kaum noch interpretierbar waren. Einige Beispiele:

- Eingabe: Wenn man pro Eingabe 5 sec benötigt, dann bedeutet das bei dem aktuellen DOSIMIRROR mit seinen 12 Items genau eine Minute Anwendungszeit pro Tag. Bei einer Eingabedauer von 10 sec (z.B. durch präzisere Fragen oder differenziertere Antwortskalen) wären es zwei Minuten. Bei 24 Items dann schon vier Minuten, bei 36 sechs usw. Wir haben in Tests festgestellt, dass eine Minute pro Tag akzeptiert wird. Alles darüber hinaus ist zuviel für die User und führt in kürzester Zeit zum Abbruch.
- Auswertung: Wenn man DOSIMIRROR nur vier Wochen anwendet, entstehen ca. 30 Datensätze (einer pro Tag), die in 12/24/36 etc. Kurvendiagrammen dargestellt werden, je nach Anzahl der Items. Hinzu kommen Korrelationen der Items: 121, 552 oder gar 1.260 Werte. Selbst wenn man nur einen Bruchteil dieser Auswertungen tatsächlich zur Interpretation heranzieht, sind dies Informationsmengen, die auch ein geübter Coach nicht mehr im Zusammenhang interpretieren kann, geschweige denn ein User selbst.

Warum aber soll man Daten erheben (und die User damit belasten), wenn man nachher ohnehin nicht in der Lage ist, diese Daten auszuwerten und zu interpretieren? Wir haben daher versucht, DOSIMIRROR so einfach wie möglich zu gestalten. Hierzu haben wir mehrere Feldversuche mit insgesamt ca. 100 Nutzern durchgeführt, die verschiedene Versionen des Systems über mehrere Wochen getestet haben. Ergebnis waren folgende Maßnahmen zur Vereinfachung:

- Reduktion auf die im Feldversuch besten Indikatoren (hohe Variabilität, häufige Korrelation, theoretischer Erklärungswert, Plausibilität)
- Definition von abhängigen und unabhängigen Variablen und damit Reduktion der Anzahl der zu berechnenden Korrelationen (40 statt 121).
- Verwendung des Konzeptbegriffs („Zeitdruck“) statt einer ausformulierten Frage („Wie hoch war heute ihr Zeitdruck?“)
- Verwendung einer Smiley-Skala von „schlecht“ nach „gut“ statt einer formalen Antwortskala („trifft zu bis trifft nicht zu“ oder „hoch bis gering“).

Innerhalb des Systems DOSIMIRROR werden also nur die wichtigsten Daten erhoben, d.h. die Daten, die dafür geeignet sind, „die richtige Spur aufzunehmen“. Die anderen Fragen (z.B. nach den Arbeitszeiten oder der Belastung durch die Familienarbeit) können dann vom Coach im Rahmen der Interpretation der Ergebnisse gestellt werden, also dann, wenn es wirklich erforderlich ist, um die Zusammenhänge zu klären, nicht „auf Vorrat“.



INDIKATOREN

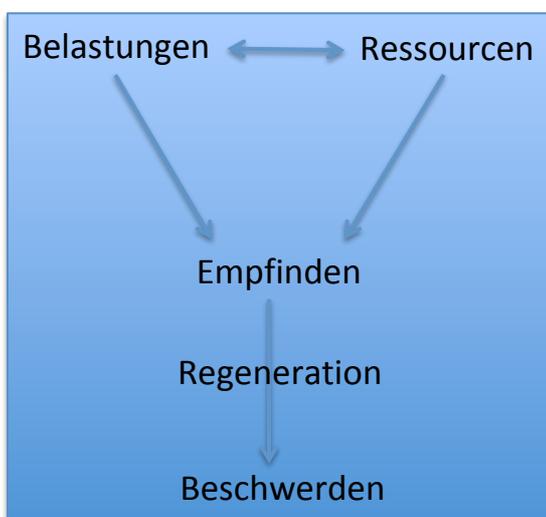
Die Indikatoren wurden in einem umfangreichen Testprozess entwickelt.

Zunächst wurde aus der einschlägigen arbeitswissenschaftlichen Literatur eine Liste von insgesamt 70 kurzzyklisch variierenden Indikatoren für Belastungen, Ressourcen, Empfinden und Beschwerden kondensiert. Diese Liste wurde abgeglichen mit eigenen Items aus Mitarbeiterbefragungen. Zu diesen Items lagen jeweils statistische Auswertungen hinsichtlich der Indikatorgüte über z.T. mehrere Tausend Probanden vor.

Parallel wurde ein einfaches Modell der wichtigsten Indikatoren in Zusammenarbeit mit Experten aus Praxis und Wissenschaft entworfen: Vertreter/-innen aus der Unternehmenspraxis verschiedener Branchen, von Verbänden und Gewerkschaften, Sozialwissenschaftler, Psychologen, Arbeitswissenschaftler, Mediziner.

Das Modell stellt sich wie folgt dar:

1. Wir unterscheiden zwischen Belastungen und Ressourcen als Inputvariablen und Empfinden und Beschwerden als Resultanten.
2. Belastungen sind negativ, Ressourcen positiv für das Wohlbefinden.
3. Ein Indikator kann dabei je nach Ausprägung Belastung oder Ressource sein: Gute Führung ist eine Ressource, schlechte Führung eine Belastung.
4. Als originäre Belastungen in der Arbeit sind die Arbeitsleistung (Schwere mal Menge pro Zeiteinheit) und die Organisation der Arbeit (Arbeitsplatz, -system, -gruppe usw.) zu sehen.
5. Das soziale Umfeld (Führungskraft, Kollegen, Kultur der Organisation, Kunden) ist je nach Ausprägung starke Belastung oder starke Ressource.
6. Das Privatleben (positive soziale Bindungen, Belastungen durch Kinder oder Pflege usw.) ist ebenfalls Belastung und Ressource zugleich.
7. Alle Belastungen und Ressourcen aus allen Lebensbereichen wirken auf das Empfinden der Probanden. Eine ausgleichende Funktion nehmen Regenerationsmaßnahmen ein, z.B. Schlaf, Entspannung, Bewegung.
8. Wichtigste Zielgrößen sind Stressempfinden sowie Arbeits- und Lebenszufriedenheit.
9. In der Kurzfristperspektive sind psychische Zustände wie Reizbarkeit oder Antriebslosigkeit und physische wie Kopf-, Rücken- oder Nackenschmerzen Warnindikatoren.
10. In der Langfristperspektive entstehen psychische und physische Erschöpfungszustände und manifeste Krankheitsbilder.



Für die Testphase wurden gemeinsam mit Anwendern mehrere verschiedene Sets von Items für unterschiedliche Anwendungskontexte ausgewählt und mit unterschiedlichen Probandenzahlen getestet. Die Teilnahme an der Erhebung war ebenso freiwillig wie die Teilnahme am Coaching. Insgesamt wurden ca. 100 Datensätze rückgesendet.

Die Auswahl der finalen Items erfolgte auf der Basis einer statistischen Überprüfung der Indikatoren sowie der umfänglichen Abdeckung des mit den Experten entwickelten Wirkungsmodells. Folgende Indikatoren wurden ausgewählt.



Sie stellen die „stärksten“ Indikatoren da und bilden das Modell von Belastung/Ressourcen und Empfinden/Beschwerden vollständig und mit der geringstmöglichen Indikatorenanzahl ab. Dabei werden selbstverständlich wichtige Items ausgeblendet, die vielleicht im Einzelfall die zentrale Belastung darstellen: bei Arbeitsplätzen im Kühlhaus sind Klimafaktoren und die körperliche Schwere der Arbeit sicherlich erheblich wichtiger als Kollegen oder Kunden. Das wird aber bewusst in Kauf genommen, um die App schlank und einfach zu halten. Wir konzentrieren uns auf Indikatoren, die bei den meisten Arbeitsplätzen wichtig und zentral sind.

Der Modellversuch zeigte zudem, dass die Arbeit mit ausformulierten Fragen zur Erhebung nicht nötig war: Sowohl die Probanden als auch die Coaches verwendeten in der Diskussion nur die „Konzeptbegriffe“, also Zeitdruck, Organisation etc., nicht aber die konkreten Fragen (Wie hoch war heute Ihr Zeitdruck?). Daher wurde auch in der Erhebung auf die Formulierung von Fragen verzichtet. Wir gehen davon aus, dass die verwendeten Indikatoren auch so verständlich sind und keiner Definition bedürfen. Sollte dies doch der Fall sein, so stehen auf der Website entsprechende Erklärungen bereit.

Auf der individuellen Ebene ist es zudem gleichgültig, wie der Proband das Item interpretiert, weil er es im Zeitverlauf immer gleich interpretieren wird. Ob er also unter Organisation die Organisation des Unternehmens meint oder seine Selbstorganisation, ist für die Auswertung einerlei. Im Gegenteil zwingt eine stärkere Lenkung der Iteminterpretation (z.B. durch Definitionen) den Probanden dazu, Tatbestände zu beantworten, die ihn nicht interessieren oder die er nicht beurteilen kann. Dies wird hier vermieden.



ANTWORTSKALA

Die Antwortskala wurde von einer neutralen Skala (hoch bis niedrig, trifft zu bis trifft nicht zu) verändert in eine qualitativ-wertende. Ein roter, trauriger Smiley drückt „schlecht“ aus, ein grüner „gut“.

Dies hat mehrere Vorteile:

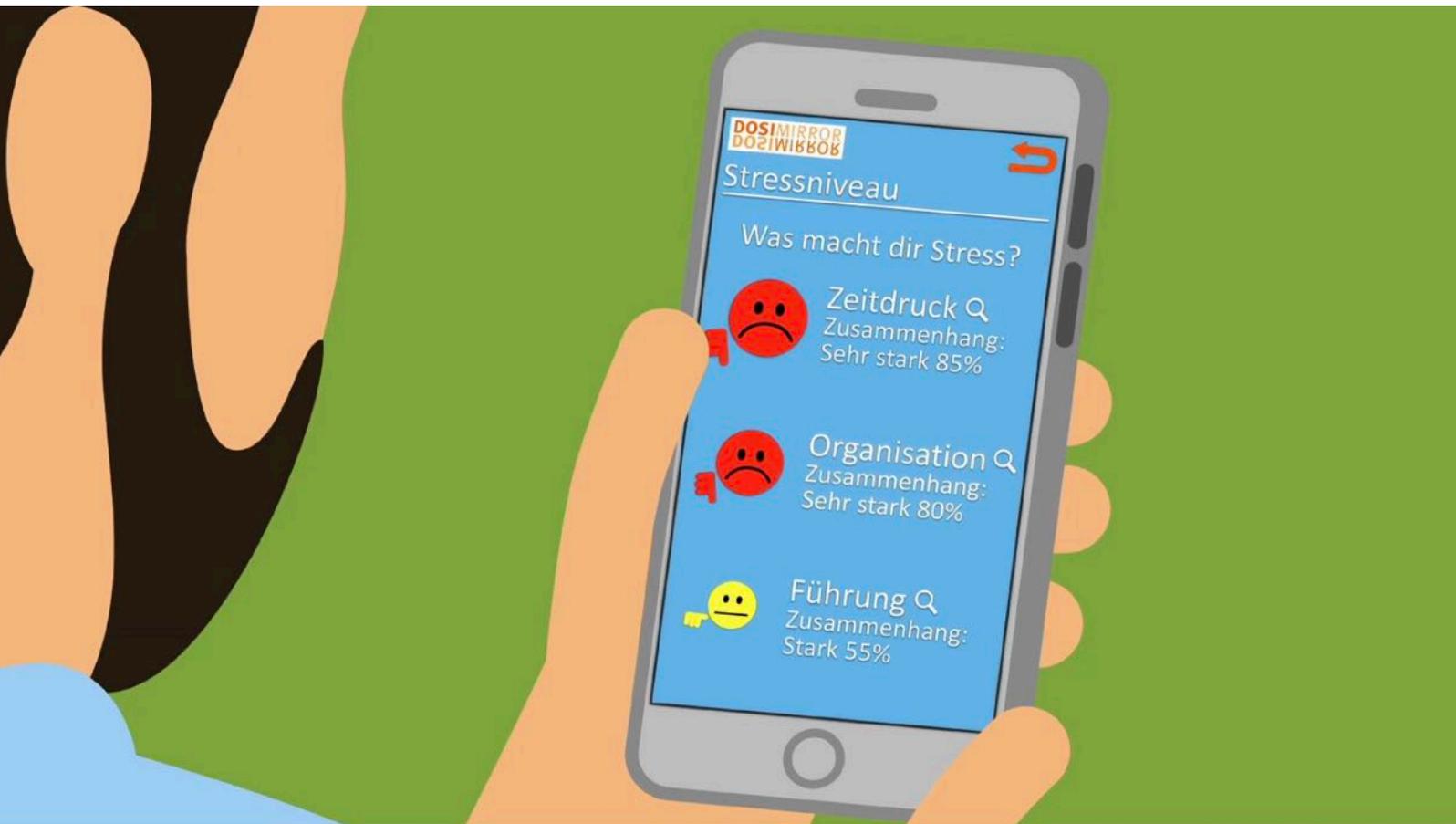
1. Die Skala ist immer eindeutig, unabhängig von der Formulierung des Items. Es ist also gleichgültig, ob der Proband das Item „Kunden“ als „Ärger mit Kunden“ oder als „Zusammenarbeit mit Kunden“ interpretiert. Gut ist immer grün, rot ist immer schlecht. Eine neutrale Skala würde hier unterschiedliche Antworten erfordern.
2. Dies gilt nicht nur bei der Eingabe. Auch bei der Interpretation muss nicht die genaue Frage interpretiert werden, sondern nur die Ausprägung auf der Skala: ein Wert von 5 kann aber gut oder schlecht sein, je nach Ausgangsfrage, aber rot ist immer schlecht. Dies verhindert Fehlinterpretationen durch Skalendrehungen.

3. Bei der Korrelation (s.u.) sind positive Korrelationen immer das Erwartete: Positive Erlebnisse sollten mit positiven Empfindungen einhergehen. Negative Korrelationen beschreiben damit immer unerwartete Zusammenhänge.

Insbesondere die Verwendung dieser qualitativ-wertenden Antwortskala erleichtert die Auswertung und Interpretation enorm. Bei einer neutralen Skala können negative Korrelationen inhaltlich positiv sein (GERINGER Zeitdruck führt zu HOHER Zufriedenheit), aber auch positive Korrelationen (GERINGER Zeitdruck führt zu GERINGEM Stressempfinden). Bei der Interpretation vieler Korrelationen im Zuge einer Auswertung wächst die Fehlergefahr dann stark an.

Die Verwendung unserer Skala bedingt, dass erwartete Korrelationen immer positiv sind: wenn etwas Gutes zu etwas Gutem führt und etwas Negatives zu etwas Negativem. Nur unerwartete Korrelationen sind negativ. Wenn also etwas Negatives (wie Konflikte mit Kunden) zu etwas Positivem (z.B. hoher Zufriedenheit) führt. Mathematisch negative Korrelationen verweisen also immer auf ungewöhnliche Ergebnisse.

Die Antwortskala ist zudem, und dies ist nicht zu unterschätzen, intuitiv und emotional. Sie verwendet Emoticons, die den Probanden aus ihrer täglichen Mediennutzung geläufig sind. Dies erhöht die Leichtigkeit und den Spaß bei der Eingabe. Und nicht zuletzt bedeutet der Verzicht auf Fragen und eine verbale Antwortskala auch eine geringere Anforderung an die Sprachkenntnisse.



ZUSAMMENHÄNGE

DOSIMIRROR ermöglicht es, die Zusammenhänge zwischen Belastungen und Ressourcen auf der einen Seite und Empfinden und Beschwerden auf der anderen Seite zu untersuchen.

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.

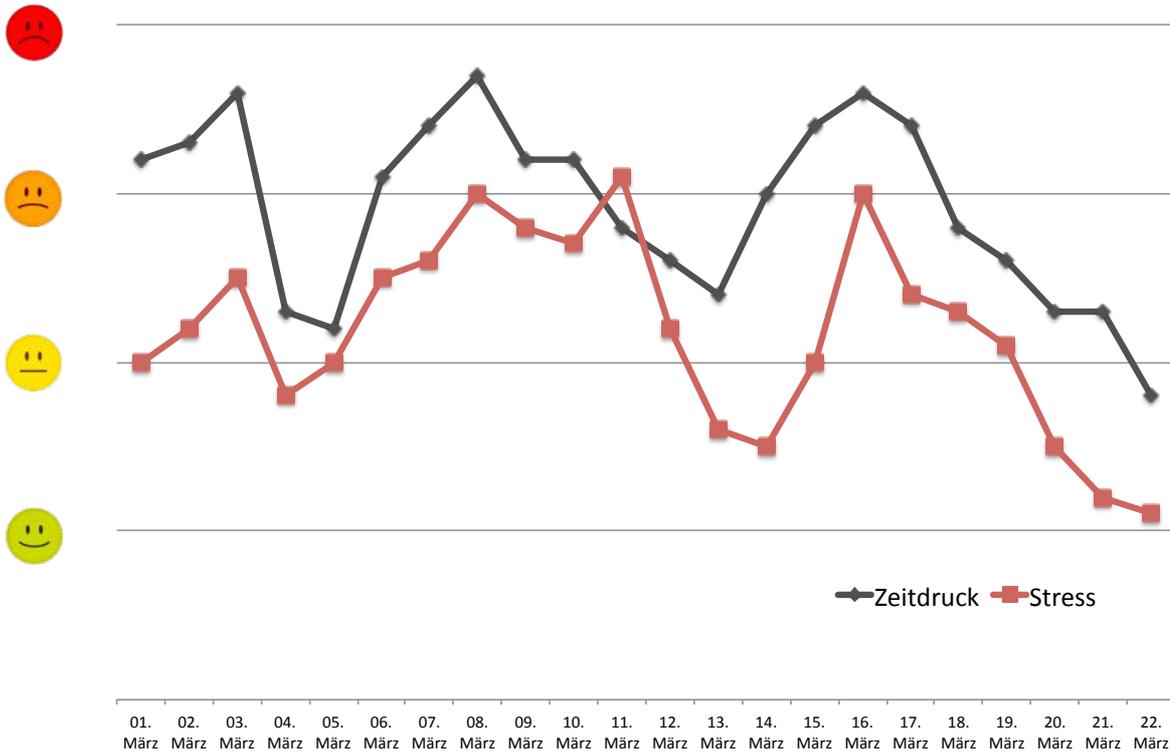
	Stressniveau	Zufriedenheit	Schmerzen	Erschöpfung
Zeitdruck	Zeitdruck -> Stressniveau	Zeitdruck -> Zufriedenheit
Organisation	Organisation -> Stressniveau	Organisation -> Zufriedenheit		
Führung	...			
Kollegen	...			
Kunden	...			
Privatleben	...			
Bewegung	...			
Regeneration	...			

Dies ist selbstverständlich eine Vereinfachung, die aber bewusst zur Komplexitätsreduktion (siehe auch den entsprechenden Abschnitt auf dieser Seite) durchgeführt wurde:

1. Es gibt auch Korrelationen innerhalb der Variablengruppen, also zwischen Ressourcen/Belastungen und Empfinden/Beschwerden. Z.B. ist es gut denkbar, dass man unter Zeitdruck auch häufiger Probleme mit Kunden hat oder Unzufriedenheit mit Schmerzen einhergeht.
2. Es ist denkbar, dass die Korrelationen umgekehrt interpretiert werden müssen. Z.B. kann es ein, dass der Zeitdruck Stressempfinden verursacht. Es kann aber auch sein, dass ein gestresster Mitarbeiter mehr Fehler macht und dadurch in Zeitdruck kommt.

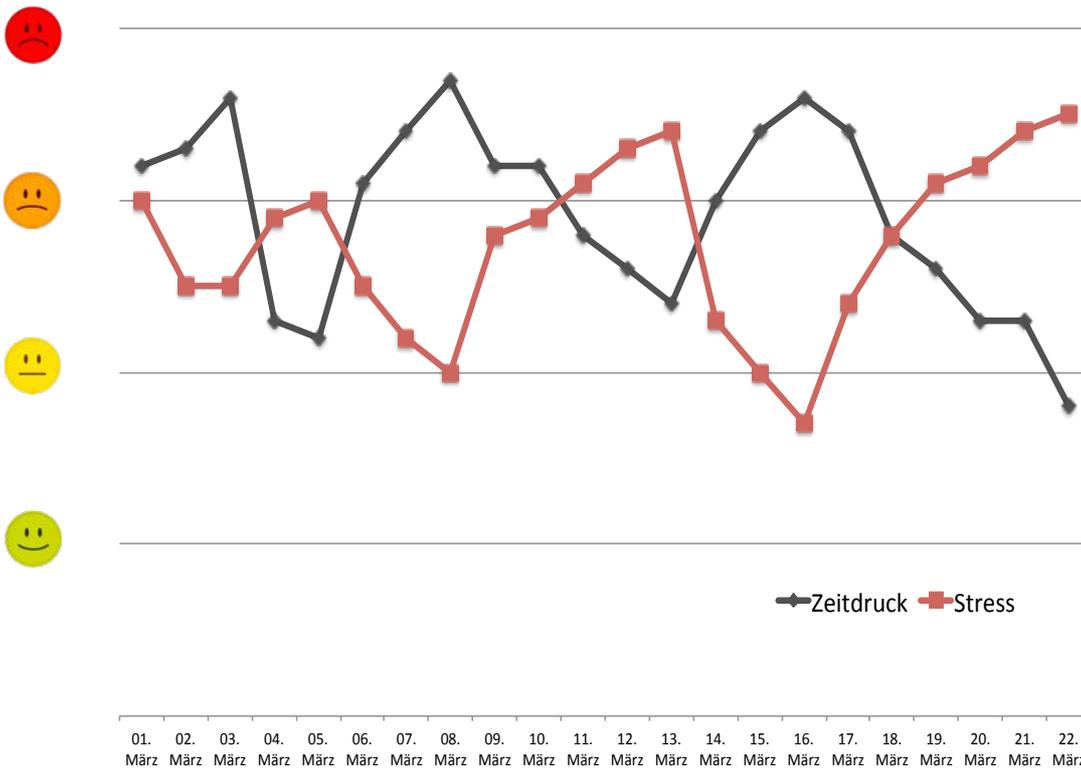
Wir haben uns bei der Entwicklung der Software dafür entschieden, die Dinge nicht zu kompliziert zu machen, um dem Nutzer ein möglichst intuitiv verständliches Tool an die Hand zu geben und daher auf diese Auswertungen bzw. Interpretationen verzichtet. Der Coach kann diese Details mit dem User besprechen, die App selbst soll maximal selbsterklärend sein.

Eine Korrelation hat Werte von +1 (perfekte positive Übereinstimmung) bis -1 (perfekte negative Übereinstimmung). Ein Beispiel für eine hohe positive Korrelation wäre z.B. folgender Verlauf:



Immer, wenn der Zeitdruck hoch ist, ist auch das Stressempfinden hoch, immer wenn der Zeitdruck sinkt, sinkt auch das Stressempfinden.

Es gibt aber auch negative Korrelationen. Diese besagen, dass der eine Wert steigt, wenn der andere fällt. Im Beispiel würde das Stressempfinden geringer werden, wenn der Zeitdruck steigt.



Dies wäre aber eher ungewöhnlich. Bedingt durch die Skala erwarten wir in DOSIMIRROR nur positive Korrelationen: Wenn etwas „Gutes“ passiert, sollte sich das Empfinden auch verbessern. Negative Korrelationen sind ein Indikator dafür, dass ein ungewöhnlicher Zusammenhang identifiziert wurde. Das kann aber in der Praxis sehr wohl vorkommen: Es gibt Menschen, die unter Stress aufblühen oder sich an Konflikten erfreuen.

In DOSIMIRROR wird explizit darauf hingewiesen, wenn ein solcher Zusammenhang vorliegt.

In DOSIMIRROR werten wir nur Zusammenhänge aus, die sich zwischen Indikatoren ergeben, die variieren. Dies tun wir, weil sich sonst Ergebnisse einstellen, die mathematisch richtig, aber inhaltlich uninterpretierbar sind. Wenn jemand z.B. nie Zeitdruck und nie Schmerzen hat, dann würde sich mathematisch daraus eine perfekte Korrelation ergeben, die DOSIMIRROR so interpretieren würde: Die hast nie Zeitdruck, deshalb hast du nie Schmerzen. Das ist inhaltlich natürlich unsinnig.

Wir schalten daher eine Berechnung vor, die testet, ob die Indikatoren variieren, d.h. ob die Kurven „rauf und runter gehen“. Nur wenn eine zufriedenstellende Variation erreicht wird, wird der Indikator in die Berechnungen einbezogen.



DAUER DER NUTZUNG

Bei der Frage, ob die Auswertungen verlässlich sind, kommt es natürlich entscheidend darauf an, auf wie viele Daten die Berechnung zurückgreifen kann.

Eigens durchgeführte Simulationen haben ergeben, dass bereits eine Nutzungsdauer von 30 Tagen sehr ähnliche Korrelationen ergibt wie eine Dauer von 1.000 Tagen. Bei 10 Messdaten ist die Verlässlichkeit nur bei ca. 25%, bei 30 Messdaten schon über 90%. Wir empfehlen daher eine Nutzungsdauer von 30 Tagen.

Diese Verlässlichkeit wird mit einem Balken auf der Eingangsseite von DOSIMIRROR angezeigt. Inhaltlich zeigt der Balken also an, wie gut die Messergebnisse sind. Bitte beachte das bei der Interpretation und ziehe erst Schlüsse, wenn die Verlässlichkeit hoch genug ist.

Welche Zeiträume werden bei DOSIMIRROR zugrundegelegt?

Wir stellen Auswertungen zu unterschiedlichen Zeiträumen dar:

1. Die Wettersymbole basieren auf der Auswertung (arithmetisches Mittel) der letzten 10 Eingaben. Dadurch wird sicherge-

stellt, dass hier aktuelle Entwicklungen betrachtet werden und vermieden, dass sich länger zurückliegende Extremschätzungen zu lange im Mittelwert widerspiegeln.

2. Aus dem gleichen Grund werden in der Verlaufsdarstellung die letzten 10 Eingaben zugrunde gelegt.
3. Die Korrelationen basieren auf den letzten 30 Eingaben. Unsere Simulationen haben ergeben, dass sich nach 30 Eingaben keine dramatische Veränderung mehr einstellt.

Die App ist entsprechend limitiert. Nach 30 Tagen werden die Daten von Anfang an wieder überschrieben. Hierdurch wird sichergestellt, dass DISIMIRROR immer aktuelle Auswertungen auf der Basis der letzten vier bis sechs Wochen anbietet und nicht veraltete Auswertungen, in denen sich noch Auswirkungen längst vergangener Ereignisse niederschlagen.



2

BETRIEBLICHE NUTZUNG

DOSIMIRROR ist zunächst einmal eine App für die individuelle Anwendung. Es ist aber auch möglich, sie auf betrieblicher Ebene, z.B. als Teil des Gesundheitsmanagements, einzusetzen.

Das Unternehmen lizenziert dazu ein „Custom-Paket“. Das bedeutet, dass DOSIMIRROR auf die Belange des Unternehmens zugeschnitten wird. Dies beginnt mit der Bereitstellung eines firmenbezogenen Layouts (z.B. Logo oder Farben). Die verwen-



deten Indikatoren können um betriebsspezifische ergänzt werden. Zudem können Zusatzfragen definiert werden, wie z.B. die Zugehörigkeit zu Abteilungen oder Standorten. All dies wird mithilfe der Moderation des DOSIMIRROR-Beraterteams und unter Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung entwickelt.

Vorgehen im Betrieb

Möglichst viele Beschäftigte des Unternehmens führen das individuelle Monitoring mithilfe von DOSIMIRROR durch. Nach einer Anwendungsphase von vier bis sechs Wochen, in denen die Beschäftigten individuelle Unterstützung durch die Coaches erhalten, werden die Daten „eingesammelt“. Die Beschäftigten versenden dazu ihre individuellen Daten an das DOSIMIRROR-Team. Hierzu gibt es eine spezielle Schaltfläche „Mein Daten zu Betriebsauswertung senden“.

In diesem Prozess können noch weitere soziodemografische Daten (z.B. Alter, Geschlecht, Kinder) und Zuordnungsdaten (z.B. Standort oder Abteilung) erhoben werden. Die Teilnahme der Beschäftigten ist absolut freiwillig. Das Unternehmen erhält die Daten nicht. Siehe auch den Punkt „Datenschutz“.

Auf Basis dieser anonymen Daten wird eine Auswertung für das Unternehmen und eventuell auch für Teilgruppen (z.B. Standorte, Abteilungen, Männer, Frauen) erstellt. Es wird bei jedem Auswertungsschritt darauf geachtet, dass eine Rückführung der Ergebnisse auf individuelle Personen ausgeschlossen ist. Diese Auswertungen ermöglichen die Beantwortung folgender Fragen:

- Welches sind die größten Belastungen im Unternehmen?
- Zu welchen physischen und psychischen Problemen führen diese Belastungen?
- Welches sind die stärksten Ressourcen?
- In welchen Bereichen des Unternehmens liegen schwerpunktmäßig welche Belastungen vor?
- Welches sind die Hochrisikogruppen im Unternehmen?

Arbeits- und Organisationsberater moderieren nun betriebliche Auswertungsprozesse, an denen in der Regel folgende Personen teilnehmen:

- Geschäftsführung/Leitung und Betriebs-/Personalrat,
- wenn vorhanden: Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Datenschutzbeauftragte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz und Vertreter anderer relevanter betrieblicher Gruppen.

In diesen Auswertungskreisen werden Problemschwerpunkte identifiziert, priorisiert und in Handlungspläne überführt. Im Ergebnis entsteht ein genauer Plan, welche konkreten Maßnahmen in den Unternehmen in welcher Reihenfolge bearbeitet und angeboten werden sollen. Das Ergebnis wird im Betrieb bekannt gemacht, damit sich möglichst viele Beschäftigte an dem folgenden Prozess beteiligen.

Anwendung im Betrieb

Wenn die Organisation DOSIMIRROR auch als Instrument für eine Mitarbeiterbefragung einsetzt, erhält der Nutzer vom Unternehmen einen Zugangscode, der bei der Installation von DOSIMIRROR eingegeben wird. Der Code stellt nur die Verknüpfung zu dem Unternehmen her, nicht zur Person des Nutzers. Alle Beschäftigten des Unternehmens bekommen denselben Code. Er dient dazu, DOSIMIRROR speziell zu konfigurieren (z.B. spezielle Indikatoren anzubieten).

Wer an der betrieblichen Auswertung teilnehmen will, muss seine Daten hierfür freigeben. Sie werden mit einem Code versehen und auf unserem Server gespeichert. Der Code dient dazu zu verhindern, dass Daten fälschlicherweise mehrfach abgespeichert werden. Wir können Personen über den Code nicht identifizieren, denn es gibt ja keine Registrierung.

Im Zuge der Datensendung wird noch ein kleiner Fragebogen angeboten, der bestimmte wichtige Zusatzdaten abfragt, z.B. Alter, Geschlecht, Standort o.ä. Dies dient nicht dazu, Personen zu identifizieren, sondern der Auswertung nach Gruppen (Männer vs. Frauen, Altersgruppen, Standorte). Die Angaben sind freiwillig. Der Name taucht nirgendwo auf. In der späteren Auswertung wird sichergestellt, dass keine Rückführung auf bestimmte Personen möglich ist. Dies wäre möglich, wenn man bestimmte Merkmale kombiniert (z.B. Alter, Geschlecht und Abteilung). Wir achten streng darauf, dass wir keine Ergebnisse bereitstellen, die eine solche Identifikation ermöglicht. Das Verfahren wird generell immer mit dem Betriebs- oder Personalrat vereinbart.

Die Ergebnisse der Auswertung auf Betriebsebene erhält der Teilnehmer von seinem Unternehmen. Wir führen nur Auswertungen durch, wenn sie den Beschäftigten bzw. den Interessenvertretungen auch zugänglich gemacht werden.

Weiterbildung von Multiplikatoren

Wenn ein Unternehmen interne BGM-Strukturen aufbauen will, können wir die Mitarbeiter zu BGM-Coaches weiterbilden. Die Ausbildung erfolgt in Kooperation mit der Deutschen Angestellten-Akademie, einem der größten deutschen Weiterbildungsinstitutionen und umfasst zwei Kurse:

- Fachkraft für betriebliches Gesundheitsmanagement,

- Gesundheitscoach.

Die beiden Weiterbildungen sind unterschiedlich umfangreich und haben verschiedene Vertiefungsblöcke. Während die Ausbildung zur Fachkraft für betriebliches Gesundheitsmanagement Mitarbeiter in die Lage versetzen soll, im eigenen Betrieb Strukturen eines Gesundheitsmanagements aufzubauen, soll der GesundheitsSCOUT als „Kontaktstelle“ für die SCOUT-Angebote im Betrieb dienen. Beide Weiterbildungen werden von der DAA in unterschiedlichen didaktischen Settings als betreutes eLearning angeboten und schließen auf Wunsch mit einem Zertifikat ab.

Die BGM-Coaches können so im Betrieb die erste Anlaufstelle für Beschäftigte werden oder auch interne BGM-Strukturen initiieren und aufbauen.

Kontakt: jana.hausmann@daa.de

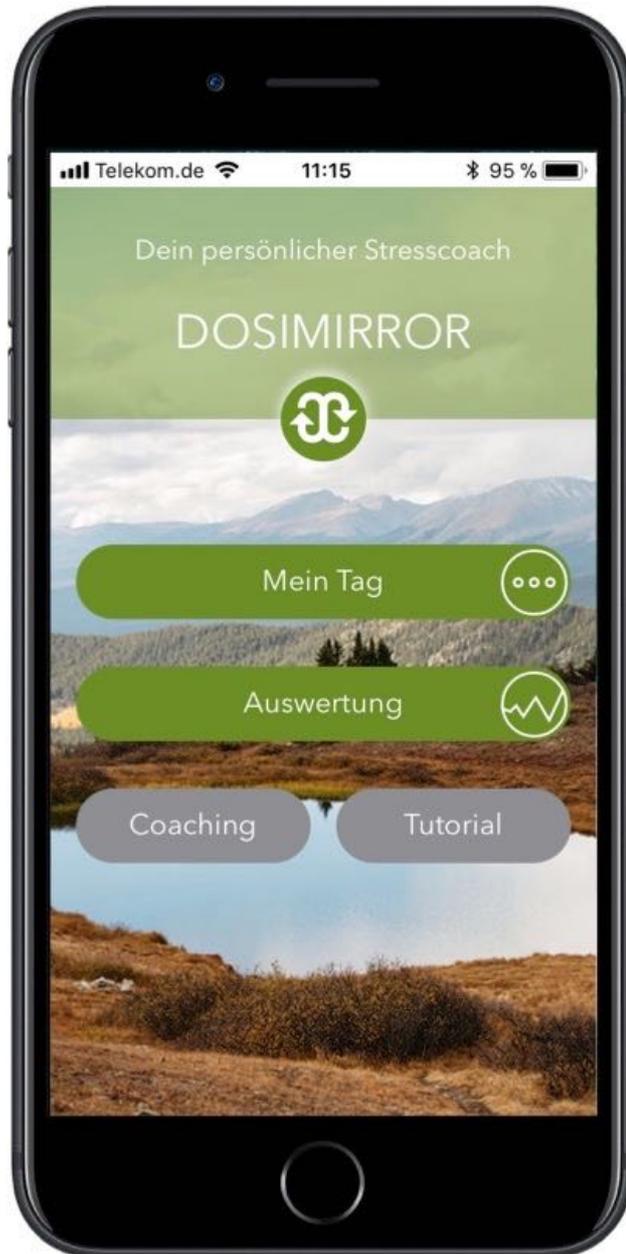


DOSIMIRROR

ANWENDUNG

DOSIMIRROR ist ein Selbstbeobachtungsprogramm, das du auf jedem Smartphone für dein eigenes Beanspruchungsmonitoring nutzen kannst.

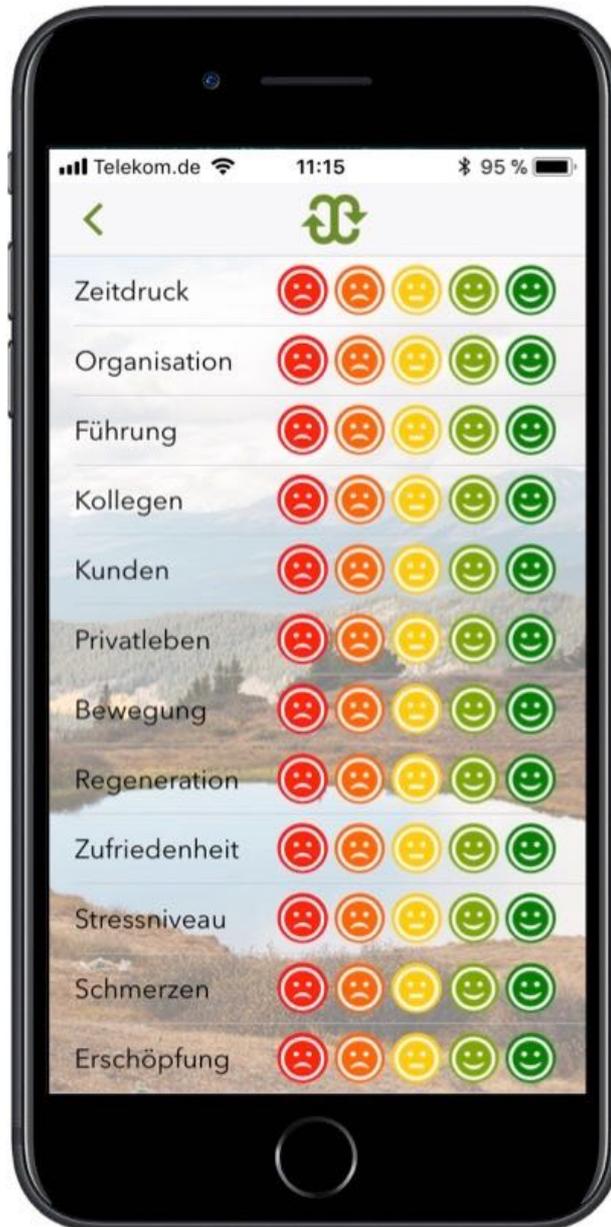
Mit DOSIMIRROR kannst du ohne großen Zeitaufwand deinen Tag Revue passieren lassen. Die tägliche Eingabe dauert weniger als eine Minute. Ganz einfach und spielerisch.



LOS GEHT'S!

Sobald du DOSIMIRROR aus dem Store geladen hast, kannst du loslegen. Du benötigst keine Akkreditierung, weil die App offline arbeitet. Wir speichern keine Daten über dich, alles liegt auf deinem Smartphone.

Erst, wenn du Kontakt zu unseren Coaches aufnehmen möchtest, musst du uns deine Daten senden. Nach der Beratung werden sie wieder gelöscht.



TÄGLICHE EINGABE

Der Prozess beginnt mit dem Einsatz der App DOSIMIRROR. Täglich notierst du auf deinem Smartphone deine Belastungen und Ressourcen, dein Befinden und Beschwerden. Das dauert weniger als eine Minute.

Hierzu klickst du für jeden Indikator auf die Smileyskala: Rot bedeutet natürlich schlecht, also z.B. hoher Zeitdruck, schlechte Organisation und wenig Bewegung. Grün bedeutet gut, also z.B. nette Kollegen, gute Regeneration, hohe Zufriedenheit.

Wann ein roter, gelber oder grüner Smiley verwendet wird, ist ganz und gar deine persönliche Entscheidung. Ein Leistungs-

sportler wird einen grünen Smiley bei wesentlich mehr Bewegung vergeben als eine Couch-Potato. Wichtig ist nur, dass du etwas mit dem Indikator und deiner Bewertung verbindest.

Die Eingaben speichern sich automatisch. Du kannst sie den ganzen Tag noch verändern, d.h. dich umentscheiden. Um 0:00 beginnt der neue Tag und die Antwortskala ist wieder „leer“. Dann sind die Werte in der Datenbank und keine Änderungen für den Vortag mehr möglich.

Du musst DOSIMIRROR nicht täglich verwenden und auch nicht immer alle Indikatoren bewerten. Z.B. passen arbeitsbezogene Indikatoren an freien Tagen nicht. Dann setze die Bewertung aus oder bewerte nur die Indikatoren, die du bewerten möchtest (z.B. die Bewegung an freien Tagen). Du kannst auch Indikatoren ganz weglassen. Wenn du z.B. keine Schmerzen hast und auch noch nie hattest, bewerte den Indikator einfach nicht. Der Auswertung schadet das nicht.

Tipps:

Die Definitionen der Indikatoren sind nur Vorschläge. Wichtig ist, wie du selbst die Indikatoren interpretierst, denn um dich und deine Gesundheit geht es in DOSIMIRROR. Wenn du willst, kannst du unter „Führung“ das Verhalten deines direkten Vorgesetzten oder deines Ehepartners verstehen. Ob du unter Organisation die Organisation der Firma, deines Teams oder deine Selbstorganisation verstehst, liegt ganz bei dir.

Auch wann ein roter, gelber oder grüner Smiley verwendet wird, ist ganz und gar deine persönliche Entscheidung. Ein Leistungssportler wird einen grünen Smiley bei wesentlich mehr Bewegung vergeben als eine Couch-Potato. Wichtig ist nur, dass du etwas mit dem Indikator und deiner Bewertung verbindest.

Du musst DOSIMIRROR nicht täglich verwenden und auch nicht immer alle Indikatoren bewerten. Z.B. passen arbeitsbezogene Indikatoren an freien Tagen nicht. Dann setze die Bewertung aus oder bewerte nur die Indikatoren, die du bewerten möchtest (z.B. die Bewegung an freien Tagen). Du kannst auch Indikatoren ganz weglassen. Wenn du z.B. keine Schmerzen hast und auch noch nie hattest, bewerte den Indikator einfach nicht. Der Auswertung schadet das nicht.

Es ist wichtig, dass dir die Auswertung etwas sagt. Wenn du mit ihr nichts anfangen kannst, dann besprich das mit dem Coach. Er kann dir sicher helfen, einen „roten Faden“ in deine Ergebnisse zu legen.



DEIN STRESS- BAROMETER

Die Funktion Auswertung ist so aufgebaut, dass sie unmittelbar verständlich ist:

Alle Indikatoren werden aufgelistet. Ein Wettersymbol zeigt an, wie es in den letzten Tagen um deine Belastungen stand. Die Auswertungsskala geht dabei von Gewitter bis Sonnenschein, je nachdem, wie gute oder schlechte Bewertungen du für den Indikator abgegeben hast.

Zugrundgelegt wird ein Mittelwert über die letzten zehn Eingaben, also meist ca. zwei Wochen. Wenn du längere Zeit nicht teilgenommen hast, so sind die Mittelwert nicht so stabil interpretier-

bar wie bei einer kontinuierlichen Bewertung. Insbesondere bei längeren Auszeiten wie z.B. einem Urlaub muss man die Daten vorsichtig interpretieren, denn dann werden Bewertungen vor und nach dem Urlaub vermischt. In der Praxis sind diese Unschärfen aber nicht hinderlich. Wenn du – z.B. nach einem Urlaub – ganz neu beginnen möchtest, dann kannst du die Datenbank manuell löschen.



STRESSKURVEN

Auf der Basis der „Wetterkarte“ kann man sich für jeden Indikator die Kurve der letzten Wochen anschauen. Das ist oftmals wertvoll, weil man sich in den wenigsten Fällen genau daran erinnert, wie der Zeitdruck vor zwei Wochen oder der Chef am letzten Montag war. Die Analyse der Kurven ermöglicht zu schauen:

- War die Bewertung immer gleich oder gab es Höhen und Tiefen?
- Was waren gute Tage und woran lag das? Was waren schlechte Tage?

- Gibt es vielleicht Wochenzyklen oder sind bestimmte Tage besonders belastet/entspannt?

Du wirst sehen, wie hilfreich diese Rückschau ist. Meist sind die Verläufe nicht so, wie man sie erwarten würde, weil man sich nur an punktuelle Ereignisse erinnern kann. Gern kannst du die Ergebnisse auch mit deinem Coach besprechen.



URSACHEN-ANALYSE

sind die ersten Auswertungen möglich. Die App rechnet aus, wie die Belastungen und das Stressempfinden und die Beschwerden genau zusammenhängen. DOSIMIRROR ermöglicht dabei, zunächst einmal nachzuschauen,

- welche Ressourcen und Belastungen bei dir im Gleichgewicht sind,
- was dich zufrieden macht und was dich eher stresst,
- und ob diese Stressbelastungen und Beschwerden regelmäßig auftreten.

Dazu werden sogenannte Korrelationen berechnet. Die Korrelation zeigt an, ob zwei Indikatoren ähnliche Verläufe haben. Praktisch bedeutet das, DOSIMIRROR schaut nach, ob es Zusammenhänge zwischen deiner Befindlichkeit (Stressempfinden, Zufriedenheit, Schmerzen, Erschöpfung) und deiner Arbeits- und Lebenssituation (Zeitdruck, Organisation, Führung, Kollegen, Kunden, Privatleben, Regeneration, Bewegung) gibt.

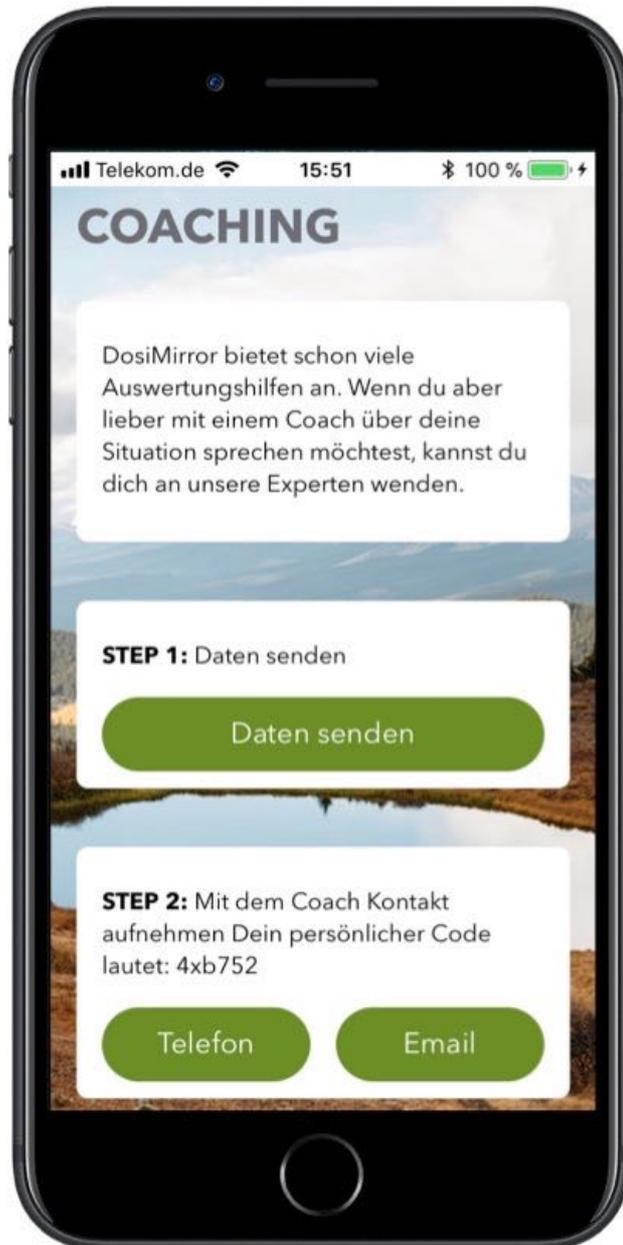
Wenn der Zusammenhang zu gering ist, reagiert DOSIMIRROR nicht. Wenn er aber so hoch ist, dass man ihn interpretieren kann, dann erhältst du eine Nachricht von DOSIMIRROR. Diese Nachricht ist textlich einfach gehalten, z.B. „Du hast viel Zeitdruck. Das führt bei dir zu starkem Stressempfinden.“ In diesem Beispielfall solltest du überlegen, ob du etwas gegen deinen Zeitdruck tun kannst, um dein Stressniveau zu senken. Das kannst du auch mit deinem Coach besprechen.

Manchmal gibt es Zusammenhänge, die ungewöhnlich sind. Man würde z.B. erwarten, dass Ärger mit Kunden unzufrieden macht. Es gibt aber auch Menschen, denen gerade der Streit Spaß macht. Diesen Empfindungen liegt meist eine nicht besonders gesundheitsförderliche Einstellung zugrunde. Daher weisen wir auf solche unerwarteten Zusammenhänge besonders hin und erinnern an die Möglichkeit, dies mit dem Coach zu besprechen.

Die Verlässlichkeit unserer Berechnungen hängt natürlich entscheidend davon ab, wie lange du DOSIMIRROR anwendest und wieviele Daten du bereits eingegeben hast. Wenn du nur wenige Bewertungen abgegeben hast, sind die Zusammenhänge, die wir identifizieren, eher zufällig, als wenn du DOSIMIRROR lange nutzt.

Daher zeigen wir einen kleinen „Ladebalken“ an. Hier kannst du ablesen, stabil die Zusammenhänge sind. Im Prinzip simulieren wir dabei, wie wahrscheinlich es ist, dass du die gleichen Ergebnisse erhalten würdest, wenn du DOSIMIRROR ein ganzes Jahr lang durchführen würdest. Je kürzer der „Ladebalken“ ist, desto vorsichtiger solltest du DOSIMIRROR interpretieren.

Wir verwenden maximal 30 Datensätze. Das stellt sicher, dass die Zusammenhänge, die wir identifizieren, stabil sind, aber immer auf „frischen“ Daten, d.h. auf jüngeren Erfahrungen basieren. So bleibt unsere Analyse up to date und gibt die Anregungen für die aktuelle Situation, nicht für vielleicht lang zurückliegende Ereignisse. Die Zahl von 30 Datensätzen basiert auf Erfahrungen in den Feldversuchen und stellt ein Optimum zwischen Präzision der Berechnung und Aktualität der Ergebnisse dar.



COACHING

In DOSIMIRROR findest du auch begleitende Gesundheitscoaches, zu denen du Kontakt aufnehmen kannst. Wenn du professionelle Beratung benötigst, musst du zuerst deine Daten dem Coach übermitteln, damit er sich ein Bild machen kann.

Dann vereinbarst du einen telefonischen oder persönlichen Gesprächstermin mit einem Coach. In diesem Termin könnt ihr beide zusammen erarbeiten, wie ein passendes Gesundheitsmanagement für dich aussehen könnte.

Wichtig ist, dass du dem Coach die Daten zusendest. Der komplette Datensatz ist nur auf deinem Handy vorhanden. Wenn du

die Daten nicht versendest, hat der Coach deine Auswertungen nicht und kann dir entsprechend auch nicht helfen.

Die Versendung der Daten erfolgt durch Klicken auf den Button. Du erhältst dann einen Code. Wenn du dem Coach diesen Code mitteilst, kann er deine Daten ansehen. Dein Name wird nicht benötigt. Ohne den Code findet der Coach daher die Daten nicht wieder.



4

INDIKATOREN

Wir haben als Interpretationshilfe Erklärungen zu den Indikatoren und die erwarteten Zusammenhänge zusammengestellt.

Zeitdruck

Zeitdruck kann schnell zu Störungen des Wohlbefindens bis hin zu gesundheitlichen Problemen führen.

Eine Unzufriedenheit bei hohem Zeitdruck ist ein Anzeichen dafür, dass der Zeitdruck zu hoch ist, um ohne langfristigen Schaden bewältigt werden zu können. Eine hohe Arbeitszufriedenheit bei hohem Zeitdruck hingegen kann ein Anzeichen für das Krankheitsbild des Workaholic sein. Dies sollte unbedingt überprüft werden.

Hoher Zeitdruck führt zu psychischem und körperlichem Stress. Wenn hoher Zeitdruck bei der Arbeit zu geringerem Stressempfinden führt, kann dies ebenfalls ein Anzeichen für ein gestörtes Verhältnis zur Arbeit (Workaholism) sein.

Zu hoher Zeitdruck kann auch zu Rücken-, Nacken- und Kopfschmerzen führen, denn diese sind oft das erste Zeichen für die Überschreitung der körperlichen oder geistigen Dauerbelastungsfähigkeit. In diesem Fall sollte schnell reagiert werden, um langfristige Schäden zu vermeiden.

Im Extremfall kann Zeitdruck zu Erschöpfung und Erholungsunfähigkeit führen.

Organisation

Die Arbeitsorganisation entscheidet darüber, ob Belastungen zu Überlastungen werden. Eine gute Arbeitsorganisation trägt daher grundlegend zur Gesunderhaltung am Arbeitsplatz bei.

Eine gute Arbeitsorganisation führt zu optimalen Prozessen, belastungsreduzierter Arbeit und wenig Störungen im Betriebsablauf und sollte damit zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit beitragen. Eine schlechte Arbeitsorganisation führt hingegen zu Stressempfinden.

Eine gute Arbeitsorganisation trägt dazu bei, dass die Arbeit störungsfrei und belastungsarm ablaufen kann. Dadurch werden Überlastungen vermieden, die zu Rücken-, Nacken- und Kopfschmerzen führen können. Auf der anderen Seite kann eine schlechte Organisation zu Ungleichverteilungen der Arbeitslast, Mehrfacharbeiten, Störungen des Arbeitsflusses, Unterbrechungen usw. führen und damit Schmerzen verursachen.

Eine schlechte Organisation kann die psychische und physische Belastung im Extremfall bis zur Erschöpfung erhöhen.

Führung

Die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten ist einer der wichtigsten Faktoren bei der Qualität der Arbeit und zeigt starke Zusammenhänge mit der Gesundheit der Beschäftigten.

Gute Führungsarbeit und eine gute Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten ist ein wesentlicher motivierender Aspekt und trägt zu hoher Arbeitszufriedenheit bei.

Probleme bei der Zusammenarbeit mit Vorgesetzten sind ein eigener, hoch belastender Faktor in der Arbeit und tragen damit entscheidend zum Stressempfinden bei.

Eine gestörte Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten kann dazu führen, dass die Arbeit sehr stressig empfunden wird und daraus im Extremfall auch körperliche Beschwerden wie Nacken-, Rücken- oder Kopfschmerzen erwachsen.

Eine gestörte Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten kann dazu führen, dass die Arbeit sehr belastend wahrgenommen wird und sich Beschäftigte bis hin zur Erschöpfung verausgaben.

Kollegen

Die gute Zusammenarbeit mit den Kollegen ist nicht nur für das Arbeitsergebnis entscheidend, sondern auch ein wichtiger Faktor für die Arbeitszufriedenheit und das individuelle Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Eine gute Beziehung zu den Kollegen ist ein wesentlicher motivierender Aspekt und trägt damit entscheidend zu hoher Arbeitszufriedenheit bei.

Eine schlechte Beziehung zu den Kollegen ist hingegen ein eigener Stressfaktor in der Arbeit und führt zu Stressempfinden. Umgekehrt ist eine gute Beziehung zu Kollegen eine wichtige Ressource und hilft, mit dem Stress besser umzugehen.

Eine gute Beziehung zu den Kollegen kann dazu führen, dass psychische und physische Belastungen und damit auch Spannungsschmerzen reduziert werden. Auf der anderen Seite kann eine schlechte Zusammenarbeit stark belasten und entsprechende körperliche Auswirkungen (bis hin zur Erschöpfung) haben.

Kunden

Die konfliktfreie Zusammenarbeit mit den Kunden ist ein wesentlicher motivierender Aspekt und trägt damit entscheidend zu hoher Arbeitszufriedenheit bei. Konflikte mit Kunden führen hingegen zu Unzufriedenheit und zu einem oftmals starken Stressempfinden.

Negative Erlebnisse mit den Kunden können im Prinzip auch dazu führen, dass starke psychische und physische Belastungen und in deren Folge auch spannungsbedingte Rücken- oder Kopfschmerzen auftreten.

Ein schlechtes Verhältnis zu den Kunden kann dazu führen, dass eine Überlastung bis hin zur Erschöpfung entsteht.

Privatleben

Ein entspannendes Privatleben kann einen Ausgleich gegenüber beruflichen Belastungen und damit eine wesentliche Ressource darstellen. Menschen, die in ihrem Privatleben zufrieden sind, sind oftmals auch in der Arbeit zufriedener.

Zusätzliche Belastungen im Privatleben (z.B. durch Verpflichtungen oder Konflikte) können hingegen die berufliche Belastungssituation verschärfen und das Stressniveau auch in der Arbeit erhöhen.

Ein ausgeglichenes Privatleben hingegen kann Probleme im Arbeitsleben kompensieren und zu einer verringerten Belastungsempfindung führen.

Ebenso kann ein entspanntes Privatleben spannungsbedingte Schmerzen reduzieren helfen. Ein belastendes Privatleben hingegen kann sich auf berufliche Probleme aufaddieren und zu körperlichen Beschwerden führen.

Ein unausgeglichenes Privatleben kann sich auf Enttäuschungen und Belastungen des Arbeitslebens aufaddieren und im Extremfall dazu führen, dass die Arbeit bzw. das Leben als erschöpfend wahrgenommen wird.

Bewegung

Sport ist ein wichtiger Ausgleich zur Arbeit und die wichtigste Ressource für psychische wie physische Gesundheit. Es wird empfohlen, mindestens zwei Stunden pro Woche Sport zu treiben.

Sport führt zu einer allgemeinen Steigerung der Befindlichkeit und wird sich so auch auf die Arbeitszufriedenheit positiv auswirken.

Sportliche Betätigung ist nicht nur ein Ausgleich gegenüber der körperlichen beruflichen Belastung, sondern trägt auch zu einer psychischen Stabilisierung bei. Ausgiebige Sportzeiten senken damit das Stressempfinden.

Speziell auf die Beschwerden ausgelegte Bewegung wird dazu beitragen, dass spannungsbedingte Schmerzen geringer werden. Zu ausgedehnte Sportzeiten, ein zu hoher Trainingspegel oder falsche/ einseitige Belastungen beim Sport können allerdings zu Muskel-/Skelettbeschwerden oder Kopfschmerzen führen. In diesem Fall sollte ein Sportarzt oder Physiotherapeut den Trainingsplan anpassen.

Ein gesundes Maß an regelmäßiger sportlicher Betätigung wird zu einer Steigerung der Leistungsfähigkeit führen und beugt damit Erschöpfungszuständen vor.

Regeneration

Aktive Entspannung, wie z.B. Yoga oder Meditation, hilft bei der Stressbewältigung und stärkt die Widerstandskraft. Bereits 10 min pro Tag zeigen messbare Wirkungen. Aber auch der Schlaf ist ein Eckpfeiler der täglichen Regeneration. Schlafstörungen können zu einer Verschlechterung aller Leistungs- und Befindlichkeitsindikatoren führen.

Tägliche Regeneration (z.B. durch Schlaf, Sport, Entspannung) führt zu einer allgemeinen Steigerung der Befindlichkeit und wird sich so auch auf die Arbeitszufriedenheit positiv auswirken. Sie bietet zudem den notwendigen Ausgleich gegen Stress in der Arbeit und im Privatleben.

Mangelnde tägliche Regeneration hingegen führt zu vielfältigen körperlichen Problemen, wie auch Kopf-, Nacken und Rückenschmerzen.

Die tägliche Regeneration ist notwendig, um Erschöpfungszuständen vorzubeugen. Zu wenig Regeneration führt per definitionem zu Erschöpfung.

Zufriedenheit

Die Zufriedenheit ist ein eher unspezifisches, summarisches Maß für das allgemeine Wohlbefinden. In dieses Maß gehen eine Vielzahl von Gefühlen und Bewertungen ein. Es steht daher in Zusammenhang mit allen Belastungs- und Ressourcenindikatoren:

- Hoher Zeitdruck macht eher unzufrieden.
- Gute Organisation sollte die Zufriedenheit erhöhen.

- Gute Führung macht im Regelfall zufrieden.
- Ein gutes Verhältnis zu den Kollegen macht ebenfalls zufrieden.
- Ärger und Konflikte mit Kunden machen unzufrieden.
- Ein entspanntes und ausgeglichenes Privatleben macht zufrieden.
- Viel Bewegung erhöht die Zufriedenheit.
- Ausreichende tägliche Regeneration trägt zur Zufriedenheit bei.

Wenn die Zusammenhänge bei dir anders herum sind, wenn dich also z.B. der Zeitdruck zufrieden und gute Organisation unzufrieden machen, dann ist das ungewöhnlich. Am besten besprichst du das dann mit deinem DOSIMIRROR-Coach.

Stressempfinden

Die objektive Belastung wirkt sich bei jedem unterschiedlich aus. Relevant ist daher, wie gestresst sich jemand fühlt. Dieser Indikator steht in engem Zusammenhang mit allen Faktoren in Arbeit und Privatleben:

- Hoher Zeitdruck macht Stress.
- Gute Organisation sollte den Stress reduzieren.
- Gute Führung sollten ebenfalls stressreduzierend wirken.
- Ein gutes Verhältnis zu den Kollegen wird das Stressniveau senken.
- Ärger und Konflikte mit Kunden werden Stress erzeugen.
- Ein entspanntes und ausgeglichenes Privatleben kann die Stressempfindung reduzieren.
- Auch viel Bewegung senkt das Stressniveau.
- Ausreichende tägliche Regeneration wirkt dem Stressempfinden entgegen.

Wenn die Zusammenhänge bei dir anders herum sind, wenn dich also z.B. Bewegung stresst und Ärger dein Stressniveau senkt, dann ist das ungewöhnlich. Am besten besprichst du das dann mit deinem DOSIMIRROR-Coach.

Schmerzen

Kopf-/Rücken- oder Nackenschmerzen können physische Ursachen haben wie z.B. Fehlhaltungen oder schlechte Beleuchtung. Sie können aber auch ein Zeichen zu hoher Anspannung in der Arbeit sein und damit psychisch bedingt. Erwartbar wären daher folgende Zusammenhänge zu (vor allem spannungsbedingten) Schmerzen:

- Hoher Zeitdruck sollte eher zu Schmerzen führen.
- Gute Organisation sollte Schmerzen reduzieren.
- Gute Führung wird Spannungsschmerzen verhindern.
- Ein gutes Verhältnis zu den Kollegen beugt Spannungsschmerzen vor.
- Ärger und Konflikte mit Kunden können Spannungsschmerzen verursachen.
- Ein entspanntes und ausgeglichenes Privatleben wird das Schmerzempfinden reduzieren.
- Viel Bewegung wirkt Schmerzen entgegen.
- Ausreichende tägliche Regeneration trägt zu weniger Schmerzempfinden bei.

Wenn die Zusammenhänge bei dir anders herum sind, wenn dir z.B. viel Bewegung Schmerzen verursacht, dann ist das ungewöhnlich. Am besten besprichst du das dann mit deinem DOSIMIRROR-Coach.

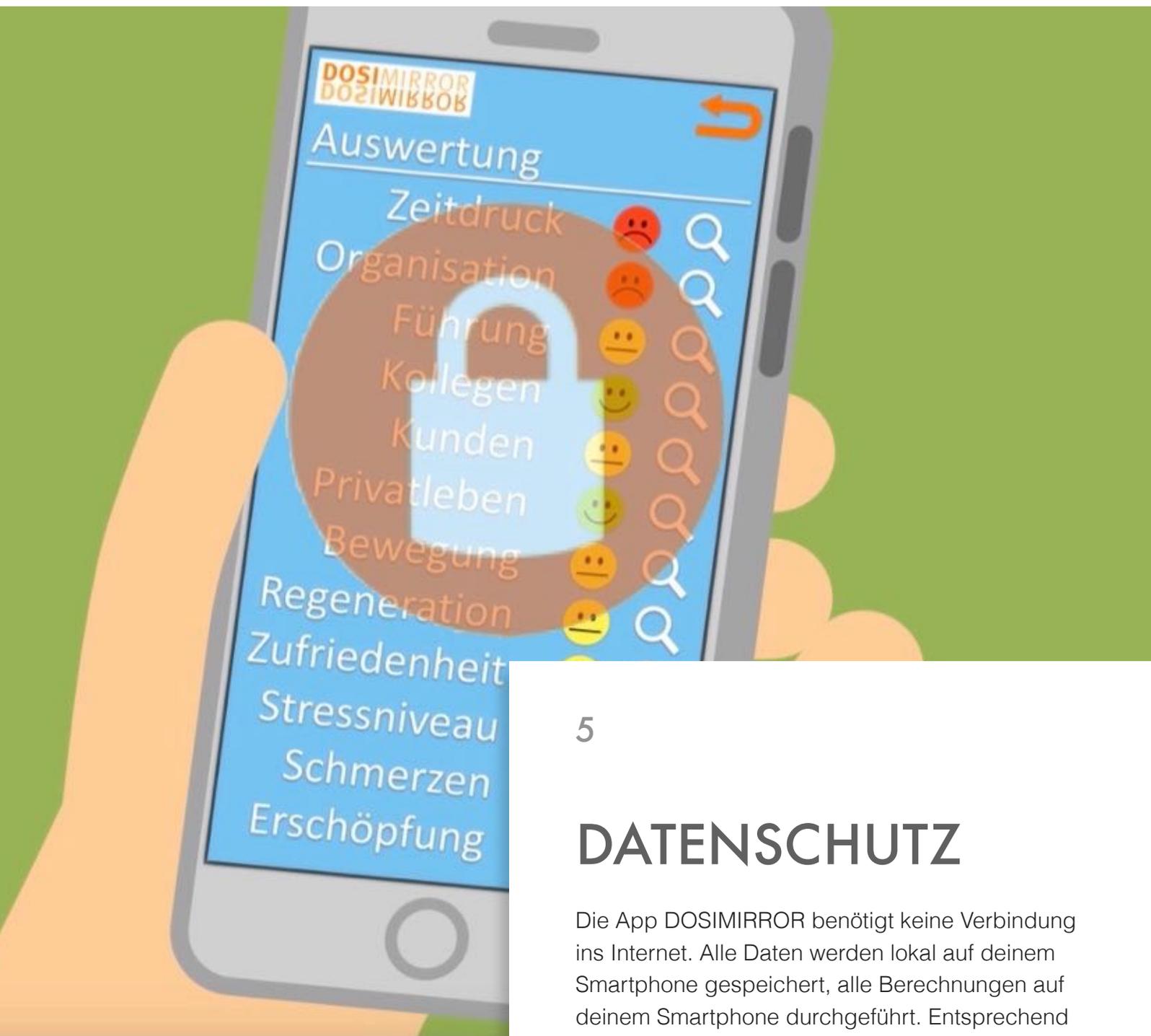
Erschöpfung

Ein Erschöpfungsgefühl ist ein sehr ernstzunehmendes Anzeichen von zu hoher Belastung in der Arbeit und/oder gestörter Regeneration. Es kann der Beginn von Burnout und Depression sein. Folgende Effekte sind dabei zu erwarten

- Hoher Zeitdruck trägt zur Erschöpfung bei.
- Gute Organisation sollte Erschöpfung entgegenwirken.
- Gute Führung sollte Erschöpfungsgefühle vermeiden helfen.
- Ein gutes Verhältnis zu den Kollegen wirkt Erschöpfung entgegen.
- Ärger und Konflikte mit Kunden können zu Erschöpfung führen.
- Ein entspanntes und ausgeglichenes Privatleben reduziert Erschöpfungsgefühle.

- Viel Bewegung reduziert Erschöpfung.
- Ausreichende tägliche Regeneration wirkt Erschöpfung entgegen.

Wenn die Zusammenhänge bei dir anders herum sind, wenn dich also z.B. die tägliche Regeneration erschöpft, dann ist das ungewöhnlich. Am besten besprichst du das dann mit deinem DOSIMIRROR-Coach.



5

DATENSCHUTZ

Die App DOSIMIRROR benötigt keine Verbindung ins Internet. Alle Daten werden lokal auf deinem Smartphone gespeichert, alle Berechnungen auf deinem Smartphone durchgeführt. Entsprechend liegen deine Daten und deine Ergebnisse ausschließlich auf deinem Smartphone und nicht in einer Datenbank auf einem Server. Du brauchst dich daher auch nicht anzumelden oder irgendwelche persönlichen Daten angeben.

Wenn du deinen Coach kontaktieren willst, musst du ihm daher deine Daten zusenden, damit er dir helfen kann. Die Versendung der Daten erfolgt durch Klicken auf den Button. Die Daten werden dann per SSL-Verschlüsselung auf einen Server übertragen und dort temporär gespeichert.

Du erhältst beim Versenden einen Code. Wenn du dem Coach diesen Code mitteilst, kann er deine Daten ansehen. Dein Name wird nicht benötigt. Nachdem die Gespräche mit deinem Coach beendet sind, löschen wir die Daten wieder.

Die Coaches sind ausgebildete Psychologen oder Pädagogen und in ihrer Funktion als DOSIMIRROR-Coaches zur Verschwiegenheit verpflichtet. Eine entsprechende Vertraulichkeitserklärung muss jeder Coach unterschreiben.

Betriebliche Anwendungen: Betriebe oder Organisationen können DOSIMIRROR auch als Instrument für eine Mitarbeiterbefragung einsetzen. Du erhältst dann von deinem Unternehmen einen Zugangscode, den du eingibst, wenn du DOSIMIRROR installierst. Der Code stellt nur die Verknüpfung zu dem Unternehmen her, nicht zu deiner Person. Alle Beschäftigten des Unternehmens bekommen denselben Code. Er dient dazu, DOSIMIRROR speziell zu konfigurieren (z.B. spezielle Indikatoren anzubieten).

Wenn du an der betrieblichen Auswertung teilnehmen willst, musst du deine Daten hierfür freigeben. Sie werden mit einem Code versehen und auf unserem Server gespeichert. Der Code dient dazu zu verhindern, dass Daten fälschlicherweise mehrfach abgespeichert werden.

Im Zuge der Datensendung wird dir noch ein kleiner Fragebogen angeboten, der bestimmte wichtige Zusatzdaten abfragt, z.B. Alter, Geschlecht, Standort o.ä. Dies dient nicht dazu, dich als Person zu identifizieren, sondern der Auswertung nach Gruppen (Männer vs. Frauen, Altersgruppen, Standorte). Die Angaben sind freiwillig. Dein Name taucht nirgendwo auf. In der späteren Auswertung wird sichergestellt, dass keine Rückführung auf bestimmte Personen möglich ist. Dies wäre möglich, wenn man bestimmte Merkmale kombiniert (z.B. Alter, Geschlecht und Abteilung). Wir achten streng darauf, dass wir keine Ergebnisse bereitstellen, die eine solche Identifikation ermöglicht. Das Verfahren wird generell immer mit dem Betriebs- oder Personalrat vereinbart.

Wissenschaftliche Weiterentwicklung: Wir wollen DOSIMIRROR immer besser machen. Dazu benötigen wir Anwendungsdaten, um z.B. die Auswertungen zu verfeinern oder zu schauen, welche Indikatoren besser geeignet sind als andere. Die Daten werden im Gesamtpool aller Teilnehmenden zusammengefasst und auch zu wissenschaftlichen Zwecken ausgewertet. Wenn du uns also helfen willst, kannst du uns deine Daten übermitteln. Das Verfahren ist dasselbe wie bei der betrieblichen Auswertung.



6

FAQS

Was kostet mich DOSIMIRROR?

Die App ist kostenlos. Wenn du dich mit einem Coach besprechen willst, kannst du diesen Service hinzubuchen. Dies geht in der App und auch über die Website.

Warum ist die App kostenlos? Verkauft ihr meine Daten?

Die App DOSIMIRROR ist ein Portal zu Beratungs- und Bildungsdienstleistungen. Wenn Betriebe das Gesamtpaket DOSIMIRROR einsetzen wollen, bezahlen sie für Customizing, Beratung und Training. Darüber wird auch die Weiterentwicklung der App finanziert. Deine Daten könnten wir gar nicht verkaufen, weil die Daten nicht bei uns, sondern auf deinem Smartphone liegen.

Wie lange muss ich DOSIMIRROR durchführen?

Nach ca. zwei Wochen sind verlässliche Auswertungen möglich. Wir empfehlen einen Zeitraum von sechs Wochen.

Was passiert, wenn ich es einmal vergesse?

Die Auswertung toleriert es, wenn du DOSIMIRROR einmal oder auch öfter vergisst. Die Aussagekraft ist selbstverständlich besser, wenn du regelmäßig daran denkst.

Muss ich jede Frage ausfüllen?

Man muss weder jede Frage ausfüllen, noch muss man jeden Tag mit DOSIMIRROR arbeiten. Je kontinuierlicher die Eingaben erfolgen, desto besser sind natürlich die Ergebnisse.

Ich habe aus Versehen falsche Bewertungen abgegeben. Kann ich das korrigieren?

Man kann bis 23:59 seine Eingaben beliebig verändern. Um 0:00 beginnt der neue Tag und die Eingaben sind unveränderlich gespeichert.

Manche Indikatoren passen nicht auf meine Situation. Kann ich sie ändern?

Die Indikatoren können nicht geändert werden. Sie ergeben in ihrer Gesamtheit ein gutes Bild über die Arbeits- und Lebenssituation. Wenn bei dir einzelne Indikatoren nicht passen, lass sie einfach bei der Bewertung weg.

Ich verstehe die Auswertung nicht, was kann ich tun?

Auf der Website dosimirror.de sind zahlreiche Auswertungstipps zusammengefasst. Du kannst die Ergebnisse auch gern mit deinem Coach besprechen.

Kann ich zur Weiterentwicklung von DOSIMIRROR beitragen?

DOSIMIRROR wird ständig auf der Basis der Nutzererfahrungen weiterentwickelt. Wenn du uns helfen willst, dann sende uns deine Daten zu. Die funktioniert mit dem Button „Daten zur Weiterentwicklung senden“. Deine Daten sind vollkommen anonym und nicht auf deine Person zurückverfolgt werden.

Einige Schaltflächen haben bei mir keine Funktion. Woran liegt das?

DOSIMIRROR bietet weitere Dienstleistungen an. Wenn Schaltflächen bei dir nicht aktiviert sind, hast du diese Dienstleistungen (z.B. unsere Coaching-Hotline) nicht gebucht. Du kannst sie innerhalb der App und auf der Website hinzubuchen.

Ich möchte mich gern zum Gesundheitscoach weiterbilden. Wie funktioniert das?

Du kannst dich dazu auf der Seite dosimirror.de anmelden. Es ist ein Onlinekurs, der durch ein Zertifikat bei der Deutschen Angestellten-Akademie Westfalen abgeschlossen werden kann.