

Angebot der UK NRW

# Gut ausgebildet gegen den Stress

Die Unfallkasse NRW bietet seit 2010 Führungskräften und Funktionsträgern eine erweiterte Hilfestellung gegen die Stressproblematik in ihren Unternehmen an. Die Ausbildung „Stressintervention – Ausbildung zum Moderator, Berater und Ansprechpartner“ (SiMBA) qualifiziert sie für die Optimierung und den Ausgleich von Belastungen und Beanspruchungen.



## 1 Hintergrund und Beschreibung des Projekts

Bei gut gestalteter Arbeit kann Gesundheit potenziell gestärkt und erhalten werden. Doch in vielen Unternehmen sind unter den Arbeitsbelastungen die negativen Auswirkungen psychischer Belastungen – insbesondere Stress – mittlerweile führend. Die Tendenz ist kontinuierlich steigend. So erklärte die Weltgesundheitsorganisation (WHO) den beruflichen Stress zu einer der größten Gefahren des 21. Jahrhunderts (WHO-Studie „Global Burden of Disease“).

Die zunehmende Stressbelastung betrifft betriebliche Funktionsträger in der Regel zweifach: Sie werden zum einen verstärkt mit den Problemen von stressbelasteten Beschäftigten konfrontiert, die Hilfestellung von ihnen erwarten, zum anderen müssen sie ihren eigenen Stress bewältigen. Um diesen Aufgaben gerecht zu werden, sind die Funktionsträger oft nicht ausreichend geschult, und sie sind dabei nicht selten überfordert, so die Erfahrungen der Unfallversicherungsträger. Derzeit besteht ein erheblicher Mangel an ausgebildeten Fachleuten in den Unternehmen,

die in der Lage sind, psychische Belastungen und deren Auswirkungen in Form von Stress gezielt zu erfassen, Methoden zur Stressprävention zu implementieren und eine effektive Stressintervention zu unterstützen sowie die Betroffenen vor Ort kompetent zu beraten.

Seit dem Jahr 2010 bietet die Unfallkasse NRW für ihre Mitgliedsunternehmen Hilfestellung. Im Mai 2010 startete eine Ausbildung zum Thema „Stressintervention“. Bei dieser Ausbildung „Stressintervention – Ausbildung zum Moderator, Berater

Tabelle 1: Design der Untersuchung

▼ geplant

|                        | t0                 | t1                    | t1/2                  | t2                     | t2/3                  | t3                     | t4                           | t5                           |
|------------------------|--------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|------------------------------|------------------------------|
|                        | Prä                | Prozess               | Prozess               | Prozess                | Prozess               | Prozess                | Post                         | Follow-up                    |
| Zeitpunkt der Erhebung | Vor der Ausbildung | Nach dem ersten Modul | Vor dem zweiten Modul | Nach dem zweiten Modul | Vor dem dritten Modul | Nach dem dritten Modul | Nach der gesamten Ausbildung | 8 Monate nach der Ausbildung |

und Ansprechpartner“ (SiMBA) stehen die Optimierung und der Ausgleich von Belastungen und Beanspruchungen im Unternehmen im Vordergrund. Das Angebot richtet sich an Funktionsträger und Funktionsträgerinnen sowie Multiplikatoren in Unternehmen, insbesondere an Führungskräfte, Personalvertretungen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Soziale Ansprechpartner, Betriebsärzte, Gesundheitsmanager, Gleichstellungsbeauftragte und Vertrauenspersonen für Schwerbehinderte.

Die Ziele des Projekts sind:

- Förderung der Stressprävention und -intervention im Unternehmen
- Qualifizierung der betrieblichen Funktionsträger zu kompetenten Stressberatern
- Entlastung der Funktionsträger durch:
  - Erweiterung ihrer Kompetenzen zur Beratung und Unterstützung von Betroffenen
  - Effektiveren Umgang mit eigenen Stressbelastungen
- Förderung der Organisationsentwicklung (Verhältnisprävention); gegebenenfalls Implementierung eines Beratungs-/Informationsangebotes für Beschäftigte
- Integration psychosozialer Aspekte in die Gefährdungsbeurteilung
- Bildung eines Netzwerkes zwischen den Stressberatern (Erfahrungsaustausch)

Die Teilnehmenden sollen durch die Ausbildung sowohl eine höhere Selbstkompetenz im Umgang mit Stress erwerben als auch Fach- und Methodenkompetenz in den Bereichen Stressprävention und -bewältigung sowie in der Erfassung von Stressbelastungen. Des Weiteren sollen Beratungs-, Sozial- und Kommunikationskompetenz – inklusive Grundlagen der Moderation – erweitert werden. Die Ausbildung wird in drei Modulen à drei Tage von einem Trainerteam aus Psychologen und Pädagogen durchgeführt.

Die Schwerpunkte im ersten Modul der Ausbildung liegen auf der Vermittlung von Kenntnissen im Bereich der rechtlichen Grundlagen sowie der Integration psy-

**Tabelle 2:** Überblick über die verwendeten Fragebögen

| Messzeitpunkt     | Inhalte der Fragebögen  |
|-------------------|---|
| t0 und t4         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fragen zur Ausbildung</li> <li>• Gründe, Vorbereitungen und Erwartungen an die Ausbildung</li> <li>• Anwendung/Umsetzung der Ausbildungsinhalte</li> <li>• Rolle und Projekte im Betrieb</li> <li>• Fragen zum Moderator, Berater und Ansprechpartner</li> <li>• Fort- und Weiterbildungen</li> <li>• Fragen zur Kompetenz</li> <li>• Selbstkompetenz im Umgang mit Stress</li> <li>• Fach- und Methodenkompetenz</li> <li>• Beratungs-, Sozial- und Kommunikationskompetenz</li> <li>• Information</li> </ul> |
| t1, t2 und t3     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation des Ausbildungsmoduls</li> <li>• Inhalte und Lernerfolg</li> <li>• Interaktion im Ausbildungsmodul</li> <li>• Teilnehmerunterlagen</li> <li>• Transfermotivation</li> </ul>   |
| t1/2, t2/3 und t4 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fragen zu den „Hausaufgaben“</li> <li>• Fragen zu Veränderungen nach der Ausbildung</li> <li>• Fragen zu Wirkungen der Ausbildung</li> <li>• Verbesserungsmöglichkeiten</li> <li>• Gesamtbeurteilung</li> </ul>  |

chosozialer Faktoren in die Gefährdungsbeurteilung, der Erläuterung von Stressmodellen und dem effektiven Einsatz anerkannter Methoden zur Stressbewältigung, wie zum Beispiel die Problemlösetechnik (PLT) und das Rational-Emotive-Training (RET). Im zweiten Modul befassen sich die Teilnehmenden mit einer zuvor vorbereiteten Präsentation zur Gefährdungsbeurteilung in ihrem eigenen Arbeitsbereich, und es werden Kommunikations- und Beratungsansätze vermittelt. Nach Abschluss des dritten Moduls sind die Teilnehmenden auch mit den Grundlagen der Präsentations- und Moderationstechniken sowie des Projektmanagements vertraut. Modulübergreifend stehen praktische Übungen zur Förderung positiver Stressreaktionen und Entspannungstechniken auf dem Programm. Zwischen den Modulen bearbeiten die Teilnehmenden „Hausaufgaben“. So entwickelten die Teilnehmenden in der Zeit zwischen den Modulen zum Beispiel ein Projektkonzept für ihr eigenes Unternehmen zur langfristigen Umsetzung der Projektziele in die Praxis.

Um die Bewertung der Ausbildung durch die Teilnehmenden und die Wirksamkeit zu ermitteln, wurde zur Evaluation der Ausbildung „SiMBA“ das Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen

Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG), Bereich Evaluation und Betriebliches Gesundheitsmanagement, beauftragt.

Folgende Fragestellungen sollten durch die Evaluation untersucht werden:

- Wie wurden die Ausbildung und deren einzelne Module von den Teilnehmenden bewertet?
- Wie wirksam ist die Ausbildung im Betrieb?
- In welcher Form könnte die Ausbildung gegebenenfalls optimiert werden?

## 2 Methodisches Vorgehen

Die Evaluation fand begleitend zur 1. Staffel der Ausbildung SiMBA von Mai 2010 bis Februar 2011 statt. Es wurden zwei Methoden eingesetzt: a) Fragebögen, b) teilnehmende Beobachtung. Die a) Fragebogenerhebung erfolgte zu sieben verschiedenen Zeitpunkten (t0 bis t4 – vor dem ersten Modul, zwischen den einzelnen Modulen, unmittelbar nach jedem Modul und direkt nach der gesamten Ausbildung. Wichtig für die Wirksamkeit ist dann die Umsetzung des Gelernten im Betrieb. Dies geschieht nach Ausbildungsende und kann erst durch eine Follow-up-Messung 6 bis 8 Monate nach der Ausbildung ermittelt werden (t5). Die **Tabelle 1** zeigt das Design der Untersuchung. ▶

Eine Kontrollgruppe konnte aus praktischen Gründen nicht einbezogen werden, da es sich um eine erstmalige Durchführung der Ausbildung handelte und aufgrund der Heterogenität (bezüglich Funktion und Betriebszugehörigkeit) der Gruppe keine Vergleichbarkeit im Feld hergestellt werden konnte. Das muss bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden.

Die Daten wurden mittels drei verschiedener Fragebögen erhoben und richteten sich an die 16 Teilnehmenden. Die spezifisch für die Untersuchung entwickelten Fragebögen bestanden jeweils aus mehreren Teilen, wobei unmittelbar nach den einzelnen Modulen die Bewertung der Teilnehmenden hinsichtlich Organisation, Inhalt und Lernerfolg sowie Interaktion untersucht wurde. Weiteres Augenmerk lag auf den Messzeitpunkten vor dem ersten Modul und nach der gesamten Ausbildung. Hier orientierten sich die Fragebögen an den Zielen der Ausbildung. Einen Überblick gibt [Tabelle 2](#).

Durch einen Vergleich dieser Ergebnisse konnten sowohl die Veränderungen aufgrund der angegebenen Erfahrungen der Teilnehmenden als auch Verbesserungsvorschläge erhoben werden.

Neben den benannten Fragebögen wurde im Rahmen der Evaluation auch b) eine teilnehmende Beobachtung durch das IAG durchgeführt. Dadurch können die Angaben der Teilnehmenden mit Beobachtungsergebnissen in Bezug gesetzt werden.

### 3 Zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse

Insgesamt konnten vom IAG fast immer 16 ausgefüllte Fragebögen in die Auswertung einbezogen werden (Ausnahme t2/t3, t3 und t4: 15 Fragebögen). An der Befragung nahmen Personen aus ganz unterschiedlichen Branchen teil:

- Kindertagesstätten (2 Personen)
- Kliniken (3 Personen)
- Werkstätten (1 Person)
- Forstverwaltung (2 Personen)
- Oberfinanzdirektion (2 Personen)
- Justiz (2 Personen)
- Polizei (1 Person)
- Stadtverwaltung (2 Personen)
- Sonstige (1 Person)

Die Ergebnisse liefern einen guten Beleg dafür, dass die Ausbildung „SiMBA“ von allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern als sehr positiv bewertet wurde. Die Ergebnisse machen zudem deutlich, dass die meisten Befragten vor der Ausbildung zwar betroffen waren, aber wenig Bewältigungsstrategien zum Thema Stress kannten. Im Laufe der Ausbildung lernten die Teilnehmenden einige Stressmodelle kennen, deren Techniken die meisten dadurch auch häufiger einsetzten. Durch die teilweise offenen Fragestellungen konnten wertvolle Erkenntnisse gewonnen werden, welche zu einer weiteren Verbesserung der Ausbildung führen können.

Mit dem Blick auf den Zweck der Befragung lassen sich folgende Ergebnisse festhalten:

#### Wie wurden Organisation, Inhalte und Lernerfolg sowie Interaktion der Ausbildung wahrgenommen?

Aus den Ergebnissen dieser Erhebung kann man festhalten, dass die Organisation und der Ablauf der Ausbildung insgesamt als sehr positiv bewertet wurden und die Teilnehmenden sich sehr gut betreut fühlten.

Die verfolgten Ziele der Teilnehmenden waren zum einen, Unterstützungsmöglichkeiten für die Praxis zu bekommen und durch frühes Erkennen gesundheitsschädlicher Signale Mitarbeiter fachkompetent beraten zu können, und zum anderen zu lernen, wie Stress bei sich selbst vorgebeugt beziehungsweise reduziert werden kann. Es zeigte sich, dass die Befragten die Inhalte der Ausbildung sehr positiv wahrnahmen, was auch darin deutlich wird, dass beinahe 100 Prozent der Teilnehmenden angaben, viel in der Ausbildung gelernt zu haben. Ebenso viele Personen führten an, dass sie ausreichend eigene Ideen und Erfahrungen mit einbringen konnten. Darüber hinaus schätzten die Befragten besonders, dass der Informationsaustausch unter den Teilnehmenden sehr angeregt wurde.

#### Auf welche Veränderungen wurden die Teilnehmenden nach der Ausbildung aufmerksam und wie wirkte sich die Ausbildung im Betrieb aus?

Durch die Befragung wurde deutlich, dass die Teilnehmenden seit der Ausbildung ihre

Sichtweise zum Thema Stress änderten. Das Thema wird bewusster wahrgenommen und durch eine stärkere Reflexion versuchen die Befragten, gelassener mit Stress umzugehen. Zudem gaben einige Personen an, bereits Vorträge und Präsentationen im Betrieb gehalten zu haben.

Darüber hinaus führten die Befragten an, ihre Einflussmöglichkeiten auf eigenen Stress verstärkt wahrzunehmen und zu nutzen. Allerdings kam es noch zu keinem eindeutigen Ergebnis bezüglich der Anwendung der Einflussmöglichkeiten auf Stress im Betrieb. Hier ist es wichtig, den Transfer im Betrieb ein paar Monate nach Ausbildungsende zu erfassen.

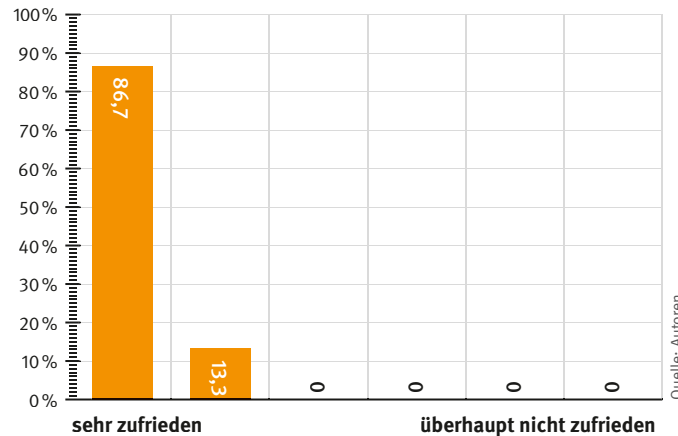
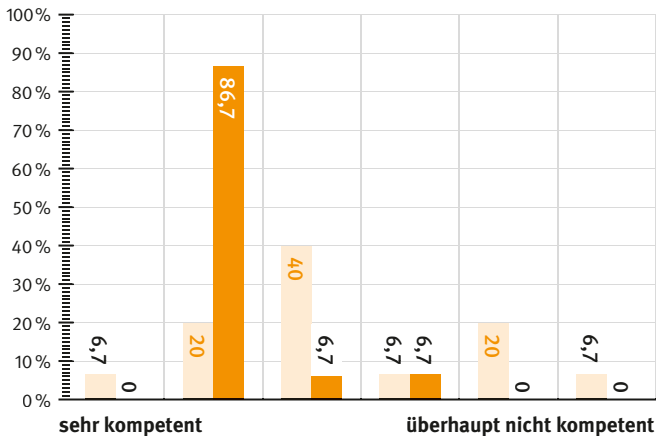
#### Welche Auswirkungen hatte die Ausbildung auf Selbstkompetenz, Fach- und Methodenkompetenz, Beratungs-, Sozial- und Kommunikationskompetenz sowie auf die Information der Teilnehmenden?

Die Ergebnisse der Befragung verdeutlichen, dass die Teilnehmenden durch die Ausbildung nicht nur ihre eigenen Stressbelastungen deutlich besser kennen, sondern auch in der Lage sind, diese bewältigen zu können. Zudem lernten die Befragten verschiedene Stressmodelle und Konzepte durch die Ausbildung kennen, was bei den meisten Teilnehmenden zu einer häufigeren Anwendung dieser Techniken führte. Zusätzlich konnten über 60 Prozent eine Verbesserung ihrer Fähigkeiten, positive Stressreaktionen zu fördern, feststellen. Des Weiteren wurden den Teilnehmenden Beratungsansätze, Kommunikationskonzepte und Präsentationstechniken bekannt gemacht. Außerdem lässt sich aus den Ergebnissen der Befragung schlussfolgern, dass die Teilnehmenden Moderationstechniken in der Ausbildung erlernten und sich dadurch ihre Einschätzung zu ihren Moderationsfertigkeiten deutlich erhöhte.

Aus der Sicht der Teilnehmenden kam es auch zu einem Anstieg ihrer Fähigkeiten hinsichtlich Controlling und Evaluation von Projekten, jedoch gaben mehr als die Hälfte an, diese selten oder nie anzuwenden. Im Übrigen sagten die Befragten aus, seit Beginn der Ausbildung mehr Informationsmaterial an Mitarbeiter weiterge-

t0 (MW = 3,33; SD = 1,40; N = 15) signifikanter Unterschied  
 t4 (MW = 2,20; SD = ,561; N = 15)

MW = 1,13; SD = ,352; N = 15



Quelle: Autoren

**Abbildung 1:** Gesamtbeurteilung der Kompetenz der Teilnehmenden für die Aufgabe (MW = Mittelwert, SD = Standardabweichung, N = Anzahl der Teilnehmenden; bedeutsamer Mittelwertsunterschied)

**Abbildung 2:** Gesamtbeurteilung der Zufriedenheit der Teilnehmenden mit der Ausbildung (MW = Mittelwert, SD = Standardabweichung, N = Anzahl der Teilnehmenden)

geben zu haben. Eher zurückhaltend beantworteten die Teilnehmenden die Frage nach Stressprävention beziehungsweise -intervention in ihrer Einrichtung, so dass die Ergebnisse zur Follow-up-Messung abzuwarten sind.

**Wie wird die Ausbildung „SiMBA“ insgesamt von den Teilnehmenden beurteilt, beziehungsweise wie könnte sie noch verbessert werden?** Alles in allem fühlten sich die Teilnehmenden durch die Ausbildung deutlich kompetenter für die Aufgabe des Beraters, Moderators und Ansprechpartners zum Thema Stressintervention (vgl. **Abbildung 1**). Darüber hinaus waren die Teilnehmenden mit der Ausbildung sehr zufrieden und würden diese zu 100 Prozent weiterempfehlen (vgl. **Abbildung 2**).

#### 4 Zusammenfassung und Ausblick

Die Ergebnisse zeigen, dass die Teilnehmenden die Ausbildung sehr positiv bewerteten. Vor allem die Angebote zur Einschätzung und zum Umgang mit eigenen Stressbelastungen sowie die unmittelbare Beratung, zum Beispiel mit Hilfe der Problemlösetechnik, konnten gut umgesetzt werden. Seminarinhalte, die stärker in die betrieblichen Verhältnisse eingreifen, zeigen auch Fortschritte und Veränderungen, aber auch, dass sie Zeit benötigen und

kontinuierlich weiter verfolgt werden müssen. Das Fazit einer Teilnehmerin lautet: „Ich war von SiMBA ganz begeistert. Da ich durch meine vorherigen Weiterbildungen gut im Umgang mit eigenem Stresserleben bin, konnte ich durch SiMBA vor allem meine Fach- und Methodenkompetenz verbessern. Das betrifft die rechtlichen Grundlagen zur Stressprävention, das Kennen und Einsetzen von Analyseinstrumenten zur Erfassung psychischer Belastungen und den effektiven Einsatz von Methoden zur Stressberatung gegenüber Kollegen und Mitarbeitern, aber auch bei der Information von Entscheidungsträgern. Diese Methoden kommen sowohl im Einzelgespräch als auch bei der Moderation unserer Teamsitzungen zum Einsatz.“

Mit der vorliegenden Darstellung wurde die erste Staffel der Ausbildung SiMBA evaluiert. Das Design sah eine Prä-post-Messung mit einer Reihe von Zwischenmessungen vor. Aufgrund der zeitnahen und kontinuierlichen Rückmeldung der Evaluationsergebnisse konnten diese auch zur Steuerung der Maßnahme verwendet werden. Im November 2011 wurde eine zusätzliche Veranstaltung mit den Teilnehmenden zur Transfersicherung durchgeführt. Zu diesem Zeitpunkt wurde auch eine Follow-up-Messung durchgeführt, um den Transfer und die Nach-

haltigkeit zu ermitteln. Deren Ergebnisse stehen noch aus. Des Weiteren wird nun die zweite Staffel der Ausbildung der UK NRW durchgeführt und ebenfalls durch eine Evaluation vom IAG begleitet. Damit können diese ersten Ergebnisse an einer zweiten Stichprobe überprüft werden. ●

#### Autoren

**Heike Walgenbach**, Referentin für Arbeitspsychologie, Unfallkasse Nordrhein-Westfalen (UK NRW)  
 E-Mail: h.walgenbach@unfallkasse-nrw.de

**Roland Portuné**, Fachbereich „Arbeitspsychologie“, Berufsgenossenschaft für Rohstoffe und Chemische Industrie (BG RCI)  
 E-Mail: roland.portune@bgrci.de

**Marc Jaziorski**, Trainer, Jaziorski Beratung & Training  
 E-Mail: jaziorski@t-online.de

**Ina Sieler**, Referentin für Arbeitspsychologie, Unfallkasse Nordrhein-Westfalen (UK NRW)  
 E-Mail: i.sielier@unfallkasse-nrw.de

**Dr. Annetrin Wetzstein**, Leiterin des Bereichs Evaluation und Betriebliches Gesundheitsmanagement, Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) der DGUV  
 E-Mail: annetrin.wetzstein@dguv.de