

Digitales Gesundheitsmanagement E-Coaching auf dem Vormarsch?

» Interview

Die Digitalisierung ist in der betrieblichen Prävention längst angekommen. Webinare zu Gesundheitsthemen, Gesundheits-Apps oder Fitness-Tracker sind heute schon weit verbreitet. Allerdings fristet der Einsatz von E-Coaching noch ein Nischendasein, wie eine aktuelle Coaching-Umfrage ergab. Dabei bietet die Zeit- und Ortsunabhängigkeit eine hohe Flexibilität für Coach und Coachee. Im Gespräch mit *gmbhchef* nimmt Dr. Irene Preußner-Moritz, Diplom-Psychologin und Expertin für Betriebliches Gesundheitsmanagement, Stellung zur Wirksamkeit elektronischer Tools.



Frau Dr. Preußner-Moritz, welchen Stellenwert hat E-Coaching im Betrieblichen Gesundheitsmanagement?

E-Coaching, sprich Coaching unter Einsatz digitaler Medien und Tools, gewinnt derzeit an Bedeutung. Unternehmen, die diese sinnvoll in Kombination mit anderen arbeitsplatznahen BGM-Methoden einsetzen, können die Wirksamkeit betrieblicher Gesundheitsmaßnahmen erhöhen.

Wie sollten elektronische Tools eingesetzt werden?

Tools wie zum Beispiel interaktive Gesundheits-Apps oder Informationsportale sind Hilfsmittel, um den Coachingprozess zu unterstützen, aber sicherlich kein Selbstläufer. Ob ein Prozess erfolgreich ist, hängt von vielen Faktoren ab: z.B. wie die Tools in die Unternehmenskultur eingebettet werden und ob sie so konzipiert sind, dass die Belegschaft sie akzeptiert. Entscheidend ist meines Erachtens, ob diese individualisierbar und selbstbestimmbar sind, wozu auch die Speicherung persönlicher Daten gehört.

Wie auch bei einem Präsenzcoaching funktioniert ein „One fits all“-Vorgehen nicht. Gesundheitsmaßnahmen müssen heute schon auf den Einzelnen abgestimmt sein.

Welche Vorteile bietet E-Coaching im Vergleich zu einem Präsenzcoaching?

Neben dem Kostenargument spricht für E-Coaching, dass eine große Anzahl an Teilnehmern erreicht werden kann, die in vielen Fällen lieber anonym über eine App aktiviert werden wollen als bei einem Präsenztraining in der Gruppe. Ein weiteres großes Plus ist der flexible und die alltagsnahe Abrufbarkeit durch die Mitarbeiter. E-Coaching kann jederzeit und ohne Vorlaufzeit auf Alltagsanliegen reagieren, was in Zeiten von zunehmender Arbeitsverdichtung und oftmals nicht planbarer Prozesse ein wichtiges Argument ist. Wenn jemand zum Beispiel vor einem wichtigen Meeting Unterstützung braucht, kann er sich schnell online Hilfe holen. Das Gespräch mit dem Coach muss terminlich erst vereinbart werden.

Hat denn ein digitales Coaching die gleiche Verbindlichkeit wie ein persönliches Gespräch mit einem Coach?

Ich würde das nicht als Entweder-oder-Entscheidung sehen. Ich glaube, die Kombination aus beidem macht einen Unterschied. Im Training funktioniert das schon recht gut. In einem Seminar vermitteln wir Wissen und geben Anregungen zu einer Verhaltensänderung. Die notwendigen Kompetenzen dafür werden allerdings außerhalb der Seminarzeit erworben. Damit gesündere Verhaltensweisen zur Routine werden, müssen sie im Alltag eingeübt werden. Doch genau da liegt die Schwachstelle, weil Vorhaben im Alltagsstress schnell scheitern. E-Tools setzen hier an und stellen im Anschluss an ein Seminar eine Brücke zum Alltag her. Sie begleiten individuell, meist über einen längeren Zeitraum. Das kann schon mal Wochen und Monate dauern. So ist ein Coaching für ein ganzes Führungsteam und auch für kleine Unternehmen praktikabel und finanzierbar.

Können Sie ein Beispiel aus dem betrieblichen Alltag geben?

Nehmen wir einen Geschäftsführer, mit dem der Coach zweimal wöchentlich eine kurze sportliche Aktivität vereinbart hat, die er während oder nach der Arbeitszeit durchführt. Der Manager bestimmt die Aktivität, die ihm leichtfällt und auch wann er durch den Coach daran erinnert werden möchte. Damit der Coachee an seinem Vorhaben festhält und die notwendigen Veränderungen schafft, reicht oft schon die regelmäßige Erinnerung und die positive Verstärkung. Das kann ein E-Tool durchaus leisten. Der Manager hat das Gefühl, dass ihm jemand im Hintergrund den Rücken stärkt, und der Coach ist nah dran an der Veränderung, die der Coachee selbstbestimmt umsetzt.

Bei welchen Zielgruppen sind digitale Tools besonders gefragt?

Meiner Erfahrung nach ist die Akzeptanz bei Vertretern der jüngeren Generation schon recht hoch, während die Babyboomer eher Präsenzformate vorziehen. Es kommt aber auch auf die Unternehmenskultur an: In stark digitalisierten Kulturen, z.B. Start-ups, sind E-Tools einfacher einzuführen als in eher „analog“ organisierten Unternehmen.

Wie können BGM-Verantwortliche in Unternehmen auch die Babyboomer überzeugen, die digitalen Angeboten eher skeptisch gegenüber stehen?

BGM-Verantwortliche sollten sie schrittweise heranzuführen und zum Ausprobieren ermutigen. Eine gute Möglichkeit hierfür bieten Experimentierräume, in denen z.B. eine Gruppe von Freiwilligen eine App mit Entspannungsmethoden oder Übungen für eine aktive Pause ausprobieren und anschließend dazu Feedback geben. Das gemeinsame Erleben, dass digitale Tools Spaß machen, leicht zu bedienen sind und zeitflexibel eingesetzt werden können, sorgt im besten Fall für eine hohe Akzeptanz und hat zudem einen wichtigen Schneeballeffekt: Lassen sich die Mitarbeitenden von der Sinnhaftigkeit der Tools überzeugen und werden anfängliche Hürden oder Stolpersteine durch den regelmäßigen Austausch mit den anderen Gruppenteilnehmern ausgeräumt, empfehlen sie das Angebot auch an andere Kollegen weiter. Auf diese Weise tragen sie ihre positiven Erfahrungen als

Botschafter ins Unternehmen. Digitale Lösungen überzeugen dann am besten, wenn sie tatsächlich zur Entlastung beitragen, das muss erlebt werden. Positive Erfahrungen, gepaart mit Geduld und ein offener Umgang mit kritischen Stimmen, ist meines Erachtens ein erfolversprechender Weg.

Wenn es so viele Vorteile gibt, warum scheuen sich Unternehmen, E-Coaching einzusetzen?

Der Verlust von Kontakt und direkter Kommunikation gilt als Manko. Virtuelles Coaching wird als anonym und distanzierter empfunden. Allerdings schätzen Führungskräfte gerade die räumliche Distanz, wie in einem Telefon- oder Skypegespräch, da sie sich leichter öffnen können. Manchen hilft es auch, sich besser zu konzentrieren. Die Problemlösung findet dadurch sehr viel fokussierter statt. Einen Nachteil, den ich beim E-Coaching sehe, ist, dass sich Führungskräfte noch weniger Auszeiten vom stressigen Alltag gönnen. Sie müssen nämlich unter Umständen den Schreibtisch überhaupt nicht mehr verlassen.

Werden E-Tools bald die zwischenmenschliche Beziehung im Coaching ganz ersetzen?

Unwahrscheinlich ist das nicht. Schon heute existieren Kommunikationstools, die mithilfe von Künstlicher Intelligenz die Unternehmenskommunikation übernehmen. Sie sollen zukünftig auch die Zufriedenheit von Mitarbeitern messen und Gegenmaßnahmen vorschlagen. Sprachassistenzsysteme könnten demnächst im Personalwesen sogar selbst Interviews mit Bewerbern führen. Auch wenn das noch Zukunftsmusik ist, digitale Medien werden in den nächsten Jahren sicher ihren Platz im BGM finden. Es liegt an uns, sie sinnvoll einzusetzen. ■



Dr. Irene Preußner-Moritz

Gesundheits- und Businesscoach, Experte für BGM und Inhaberin der Berliner Unternehmensberatung SMEO Consult GmbH
www.smeoconsult.de