

## Evaluationskonzept Anti-Stigma-Kampagne

### Inhalt

- a) Warum dieses Konzept?
- b) Schritt 1: Evaluationsgegenstand und -ziele definieren
- c) Schritt 2: Evaluationskonzept festlegen
- d) Schritt 3: Daten erheben
- e) Schritt 4: Aufbereitung und Darstellung der Evaluation
- f) Schritt 5: Evaluationsworkshop
- g) Fazit
- h) Anhang

### a) Warum dieses Konzept?

Zu einer erfolgreichen Anti-Stigma-Kampagne in Ihrem Betrieb gehört auch die Evaluation der ergriffenen Maßnahmen. So kann die Frage beantwortet werden, ob erfolgreich das Stigma psychischer Erkrankungen reduziert werden konnte. In diesem Evaluationskonzept soll eine kurze Schritt-für-Schritt-Anleitung dargestellt werden, die Impulse zur angemessenen Evaluation der Kampagne bietet. Dabei gibt es kein „Standardkonzept“ für eine Evaluation der

Kampagne, da die Evaluation von der Ausgestaltung der jeweiligen Kampagne und den Anforderungen des Betriebes abhängt. Es bieten sich jedoch als Grundstruktur fünf

Schritte an:

- Schritt 1: Evaluationsgegenstand und -ziele definieren
- Schritt 2: Evaluationskonzept festlegen
- Schritt 3: Daten erheben
- Schritt 4: Aufbereitung und Darstellung der Evaluation
- Schritt 5: Evaluationsworkshop

### b) Schritt 1: Evaluationsgegenstand und -ziele definieren

Zu Beginn der Evaluation der Anti-Stigma-Kampagne sollte festgelegt werden, welche grundlegenden Evaluationsziele erreicht werden sollen, z. B.:

- Soll die Evaluation genutzt werden, um die Anti-Stigma-Kampagne im Betrieb zu bewerten und zu verbessern?

- Soll die Evaluation als Rechenschaftslegung dienen, um bspw. den Nutzen der Anti-Stigma-Kampagne gegenüber der Geschäftsführung darzustellen?

Sind die Ziele der Evaluation ausgewählt, können Sie den konkreten Evaluationsgegenstand festlegen. Hier geht es darum, was genau evaluiert werden soll.

Um Stigmatisierungstendenzen in der Belegschaft zu messen, bieten sich verschiedene Möglichkeiten an:

Es können die konkreten Erfahrungen der Beschäftigten untersucht werden, die sie an ihrem Arbeitsplatz im Umgang mit psychischen Erkrankungen gemacht haben. Aus den Ergebnissen lässt sich auf die vorhandenen

Stigmatisierungstendenzen und ihre Veränderung durch die Kampagne schließen.

Wenn die Kampagne noch ausführlicher evaluiert werden soll, können auch zusätzlich die verschiedenen Ebenen des öffentlichen Stigmas psychischer Erkrankungen in der Belegschaft evaluiert werden. Weitere Hinweise dazu finden Sie im Anhang.

Beide Evaluationsgegenstände sind im Sinne einer ergebnisbewertenden (summativen) Evaluation zu verstehen.

Ergänzend kann auch im Sinne einer prozessbegleitenden (formativen) Evaluation eine Überprüfung der zur Verfügung gestellten Materialien bzw. der einzelnen durchgeführten Aktionen (z. B. Vorträge, Workshops) vorgenommen werden. Dies kann der kontinuierlichen Verbesserung und Anpassung der Kampagne im Betrieb dienen.

Falls darüber hinaus noch weitere Evaluationsgegenstände betrachtet werden sollen, können sie in diesem Schritt festgelegt werden.

## **c) Schritt 2: Evaluationskonzept festlegen**

Im nächsten Schritt geht es um die konkrete Erstellung eines strukturierten Evaluationskonzepts.

Dabei stehen drei Fragen im Mittelpunkt:

- Für wen evaluieren wir?

- Wer evaluiert?
- Wann wird evaluiert?

### **Für wen evaluieren wir?**

Die Evaluation der Anti-Stigma-Kampagne kann für verschiedene Akteur\*innen von Interesse sein. Um sie angemessen ansprechen zu können, sollte daher festgelegt werden, an wen sich der spätere Evaluationsbericht richtet.

Mögliche Zielgruppen können sein:

- Arbeitgebende,
- Betriebsrat/Personalrat,
- Schwerbehindertenvertretung,
- Steuerungskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM),
- Betriebsarzt\*ärztin,
- Fachkraft für Arbeitssicherheit,
- Fachkräfte im Kontext des BGM,
- Personal- und Organisationsentwicklung,
- Beschäftigte des Unternehmens,
- externe Kooperationspartner\*innen (z. B. Sozialversicherungsträger),
- etc.

Dabei ist zu empfehlen, die verschiedenen Zielgruppen bei der Erstellung des

Evaluationskonzeptes zu beteiligen und ihre jeweilige Fragestellungen miteinzubeziehen.

### **Wer evaluiert?**

Es sollte festgelegt werden, wer die Verantwortung für die Evaluation der Kampagne erhält und ob dafür genügend zeitliche und fachliche Ressourcen vorhanden sind. Evtl. wird auch externe Unterstützung benötigt.



#### **Tipp**

Benötigen Sie professionelle Unterstützung für die Evaluation Ihrer Anti-Stigma-Kampagne? Wir helfen Ihnen! Kontaktieren Sie uns unter [hallo@bempsy.de](mailto:hallo@bempsy.de), damit wir Ihnen ein Angebot machen können.

### **Wann wird evaluiert?**

Wie bereits bei den Erklärungen zu den Evaluationsgegenständen beschrieben, bietet sich zur umfassenden Evaluation der Anti-Stigma-Kampagne eine ergebnisbewertende Evaluation der Erfahrungen der Belegschaft im Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz an. Außerdem kann eine ergänzende prozessbegleitende Evaluation der zur Verfügung gestellten Materialien und durchgeführten Aktionen stattfinden, um die

Kampagne laufend anzupassen und zu verbessern.

Für die ergebnisbewertende Evaluation der Stigmatisierungstendenzen ist es sinnvoll, jeweils eine Befragung zu den Erfahrungen am Arbeitsplatz kurz vor dem Start der Kampagne (ca. 1-2 Wochen davor) und eine Befragung nach dem Ende der Kampagne (ca. 1-2 Wochen danach) durchzuführen, um den kurzfristigen Effekt der Kampagne zu überprüfen. Um eine langfristige Wirkung der Kampagne zu untersuchen, bietet sich eine Follow-up-Erhebung an, vorzugsweise sechs Monate oder länger nach dem Ende der Kampagne.

Bei der prozessbegleitenden Evaluation ist es empfehlenswert, Erhebungen zu den einzelnen Materialien/Aktionen der Kampagne direkt nach der Bereitstellung/Durchführung der jeweiligen Intervention vorzunehmen.

### **d) Schritt 3: Daten erheben**

Um die vorher festgelegten Evaluationsgegenstände zu erfassen, können verschiedene Ansätze genutzt werden. Es hat sich die quantitative Erfassung mit Fragebögen bewährt. Es sind jedoch auch qualitative Ansätze, z. B. leitfadengestützte Einzelinterviews mit Beschäftigten, denkbar. Falls Sie nicht den Anspruch haben, ein umfangreiches Befragungsinstrument einzusetzen, können auch einzelne Fragebogenitems in eine allgemeine Mitarbeitendenbefragung integriert werden.

#### **Ergebnisbewertende Evaluation**

##### **Erfahrungen im Umgang mit psychischen**

##### **Erkrankungen am Arbeitsplatz**

Die Erfahrungen der Beschäftigten im Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz geben wichtige Hinweise auf das in der Belegschaft vorherrschende Stigma psychischer Erkrankungen und mögliche Veränderungen. Dazu gehören bspw. das Erleben von Ausgrenzung und Vorurteilen gegenüber Kolleg\*innen mit psychischen Erkrankungen

oder die Möglichkeit der offenen Kommunikation über psychische Probleme mit Führungskräften und Kolleg\*innen.

Mögliche Fragebogenitems sind:

- „An meinem Arbeitsplatz kenne / kannte ich jemanden mit einer psychischen Erkrankung.“ (Dichotomes Antwortformat („Ja“ oder „Nein“))
- „An meinem Arbeitsplatz erhalte ich hilfreiche Informationen zum Umgang mit psychisch erkrankten Menschen.“
- „An meinem Arbeitsplatz habe ich Ausgrenzung und Vorurteile gegenüber Menschen mit psychischen Erkrankungen erlebt.“ (Invers)
- „An meinem Arbeitsplatz weiß ich, an wen ich mich wenden kann, wenn es mir psychisch nicht gut geht.“
- „An meinem Arbeitsplatz kann ich offen über psychische Probleme reden.“
- „An meinem Arbeitsplatz werden Menschen mit psychischen Erkrankungen toleriert und akzeptiert.“

Im Allgemeinen können zur Beantwortung dieser Items Antwortskalen im Likert-Antwortformat eingesetzt werden (5-stufig, „trifft gar nicht zu“, „trifft wenig zu“, „trifft mittelmäßig zu“, „trifft überwiegend zu“, „trifft völlig zu“), das Skalenniveau ist somit metrisch (intervallskaliert). Die Skalenbildung kann durch Mittelwertbildung mit gültigen, nicht fehlenden Werten erfolgen. Das Item „An meinem Arbeitsplatz kenne / kannte ich jemanden mit einer psychischen Erkrankung.“ ist aufgrund seines dichotomen Antwortformats von diesen Berechnungen auszuschließen.

### **Prozessbegleitende Evaluation**

Neben der ergebnisbewertenden Evaluation der Wirkung der Kampagne kann auch im Sinne einer prozessbegleitenden Evaluation eine laufende Überprüfung der zur Verfügung gestellten Materialien bzw. der durchgeführten Aktionen vorgenommen werden. Dabei können bspw. Items zur allgemeinen Zufriedenheit, der thematischen Nützlichkeit, dem Wissenserwerb sowie einer entstandenen positiven Verhaltensänderung eingesetzt werden. Die

Fragebogenitems können auch um offenes Feedback ergänzt werden (z. B. Themenvorschläge für zukünftige Materialien/Aktionen).

Mögliche Fragebogenitems sind:

- Zufriedenheit: „Das Kampagnen-Material/ die Kampagnen-Aktion XX ... stellte mich insgesamt zufrieden.“
- Nützlichkeit: „Das Kampagnen-Material/ die Kampagnen-Aktion XX ... ist thematisch für meinen Arbeitsalltag nützlich.“
- Wissenserwerb: „Das Kampagnen-Material/ die Kampagnen-Aktion XX ... hat dazu beigetragen, dass sich mein Wissen erweitert hat.“
- Verhalten: „Das Kampagnen-Material/ die Kampagnen-Aktion XX ... hat dazu beigetragen, dass sich mein Verhalten positiv verändert hat.“

Auch hier können Antwortskalen im Likert-Antwortformat eingesetzt werden (5-stufig, „trifft gar nicht zu“, „trifft wenig zu“, „trifft

mittelmäßig zu“, „trifft überwiegend zu“, „trifft völlig zu“)

#### **e) Schritt 4: Aufbereitung und Darstellung der Evaluation**

Wenn alle Daten erhoben sind, geht es weiter mit der Aufbereitung und Darstellung der Evaluationsergebnisse. Dabei sollte die Aufbereitung insbesondere den Anlass (z. B. Vorstellung der Ergebnisse vor Geschäftsführung/Interessensvertretung, Belegschaftsversammlung), die Zielsetzung (z. B. Weiterentwicklung von Anti-Stigma-Maßnahmen) und die Zielgruppe (z. B. Geschäftsführung, Beschäftigte) berücksichtigen. Ein Evaluationsbericht kann z. B. enthalten:

##### **Evaluationsbericht Anti-Stigma-Kampagne**

1. Zusammenfassung: kurzer Überblick über wichtigste Ergebnisse und Empfehlungen
2. Einführung: Hintergrundinformationen zum Stigma psychischer Erkrankungen und zum Zweck der Evaluierung

3. Methodik: Evaluationsansatz,  
Datenerhebungsmethoden, Zielgruppen
4. Evaluationsziele und -gegenstand
5. Ergebnisse der ergebnisbewertenden  
Evaluierung der Erfahrungen mit  
psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz  
und ggf. der Veränderung des öffentlichen  
Stigmas in der Belegschaft
6. Ergebnisse der prozessbegleitenden  
Evaluierung der Materialien/Aktionen
7. Empfehlungen zur Verbesserung
8. Fazit

#### **f) Schritt 5: Evaluationsworkshop**

Als finaler, wichtiger Evaluationsschritt bietet sich im Anschluss an die Darstellung der Evaluation die Diskussion der Ergebnisse und eine Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen mit Entscheidungsträger\*innen und Interessensvertreter\*innen an. Als Ergebnis des Workshops sollte ein Maßnahmenplan mit fest terminierten Maßnahmen und klaren Verantwortlichkeiten entstehen, um die

Entstigmatisierung im Betrieb weiter voran zu bringen. Hier ist zu betonen, dass Anti-Stigma-Interventionen am besten funktionieren, wenn sie über einen langen Zeitraum bzw. dauerhaft in den betrieblichen Alltag integriert werden (Rüsch, 2020).

#### **g) Fazit**

Erst durch eine umfassende Evaluation wird der Erfolg einer Anti-Stigma-Kampagne messbar. Dabei ist ein Evaluationskonzept der Kampagne Schritt für Schritt unternehmensspezifisch zu entwickeln und durchzuführen. Die Ergebnisse können dazu beitragen, die Anti-Stigma-Arbeit im Betrieb noch weiter zu verbessern und so das Stigma psychischer Erkrankung konsequent abzubauen. Gemeinsam können wir das Stigma brechen!

#### **Quellen:**

*In Anlehnung an Reuter & Moreno Superlano, Evaluation im BEM, 2023*  
*Antony, Konzepte, Indikatoren und Messinstrumente zur Erfassung der Wirkung von Anti-Stigma-Maßnahmen im Bereich psychischer Erkrankungen – Kurzrecherche, 2021*  
*Corrigan & Watson, The paradox of self-stigma and mental illness, 2002*

*Fox et al., Conceptualizing and Measuring Mental Illness Stigma: The Mental Illness Stigma Framework and Critical Review of Measures, 2018*  
*Rüsch, Das Stigma psychischer Erkrankungen, 2020*  
*Matousian & Otto, How to measure mental illness stigma at work: development and validation of the workplace mental illness stigma scale, 2023*

## **h) Anhang**

### **Öffentliches Stigma psychischer Erkrankungen**

Neben den konkreten Erfahrungen mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz kann auch das öffentliche Stigma psychischer Erkrankungen und seine Veränderung vor und nach der Kampagne erfasst werden. Dabei beschreibt das öffentliche Stigma die Reaktion der Allgemeinbevölkerung auf Menschen mit psychischen Erkrankungen. Es besteht aus drei Ebenen:

1. stigmatisierendes Wissen über Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen (Stereotype),
2. stigmatisierende Einstellungen gegenüber Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen (Vorurteile),
3. sowie stigmatisierendes Verhalten gegenüber Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen (Diskriminierung) (Corrigan & Watson, 22).

Zu Erfassung jeder der drei Ebenen findet sich zumindest ein gut validiertes

Fragebogeninstrument. Zudem gibt es die WMISS-Skala (workplace mental illness stigma

scale), die alle drei Ebenen erfasst (Matousian & Otto, 2023).

Der Einsatz des Instruments kann sich jedoch je nach spezifischer Zielgruppe oder dem spezifischen Setting unterscheiden. Aus rechtlichen Gründen können wir Ihnen die validierten Fragebogeninstrumente hier nicht zur Verfügung stellen, Sie finden jedoch weitere Informationen z. B. in der Veröffentlichung „Konzepte, Indikatoren und Messinstrumente zur Erfassung der Wirkung von Anti-Stigma-Maßnahmen im Bereich psychischer Erkrankungen - Kurzrecherche“ (Antony, 2021). Falls Sie nicht den Anspruch haben, einen validierten Fragebogen einzusetzen, finden Sie in der unten aufgeführten Übersicht einige beispielhafte Fragebogenitems aus den einzelnen Ebenen, die Sie in eine Mitarbeitendenbefragung integrieren können. Zur Beantwortung der Aussagen können abermals Antwortskalen im Likert-Antwortformat genutzt werden (5-stufig, „trifft gar nicht zu“, „trifft wenig zu“, „trifft mittelmäßig zu“, „trifft überwiegend zu“, „trifft völlig zu“).

Somit ist das Skalenniveau metrisch (Intervallskaliert) und die Skalenbildung kann durch Mittelwertsbildung mit gültigen, nicht fehlenden Werten stattfinden.

**Beispielhafte Items zu Ebenen des öffentlichen Stigmas psychischer Erkrankungen (Angelehnt an Fox et al., 2018)**

Stigmatisierendes Wissen (Stereotype):

- „Menschen mit psychischen Erkrankungen wollen keiner bezahlten Arbeitstätigkeit nachgehen.“
- „Menschen mit psychischen Erkrankungen suchen meistens medizinisches Fachpersonal auf, um Hilfe zu bekommen.“
- „Es existieren keine effektiven Behandlungsmöglichkeiten für Menschen mit psychischen Erkrankungen.“

Stigmatisierende Einstellungen (Vorurteile):

- „Ich habe Angst vor Menschen mit psychischen Erkrankungen.“
- „Menschen mit psychischen Erkrankungen sollten sich schämen.“

- „Menschen mit psychischen Erkrankungen sind nicht wirklich (medizinisch) krank.“

Stigmatisierendes Verhalten (Diskriminierung)

- „Ich würde einen Menschen mit einer psychischen Erkrankung nicht in meinem Freundeskreis haben.“
- „Ich würde einen Menschen mit einer psychischen Erkrankung nicht heiraten.“
- „Menschen mit psychischer Erkrankung sollten in psychiatrische Kliniken gesperrt werden.“